

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA**

**Departamento de Sociología y Antropología**



**TESIS DOCTORAL**

**Análisis comparado de riesgos psicosociales en el colectivo de venta de grandes almacenes con especial atención a la variable de género y antigüedad laboral**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA

PRESENTADA POR

**Sara López-Camacho Herráez**

Directores

**Lorenzo Navarrete Moreno  
Isabel de la Torre Prados**

**Madrid, 2019**



# UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA Y ANTROPOLOGIA

TESIS DOCTORAL:

**Análisis comparado de riesgos psicosociales en el colectivo  
de venta de grandes almacenes con especial atención a la  
variable de género y antigüedad laboral.**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR PRESENTADA POR:

**Sara López-Camacho Herráez**

Dirección de Tesis:

Lorenzo Navarrete Moreno.

Isabel de la Torre Prados.

**Madrid, mayo de 2018**

## **Agradecimientos:**

Esta tesis doctoral no hubiera sido posible sin la ayuda y el apoyo de mi familia, en especial, de mi madre y a aquellas estrellas que me acompañan siempre.

Quiero agradecer su dedicación continua a mis directores de tesis.

Su enorme paciencia y empuje a mis compañeros de trabajo, jefes y mentores laborales que siempre han confiado en mí.

Así como a esos amigos del alma que han estado siempre alentándome en los momentos más difíciles y comprometidos.

Nombrar a todos ellos, sería otra tesis a desarrollar .....

## Resumen tesis doctoral

### **“Análisis comparado de riesgos psicosociales en el colectivo de venta de grandes almacenes con especial atención a la variable de género y antigüedad laboral”.**

Los riesgos psicosociales estudiados desde la especialidad preventiva de la Psicología Aplicada, analizan los factores relacionados con las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos los trabajadores en su actividad laboral, que son susceptibles de afectar a su salud y bienestar.

En la presente investigación, se presenta un análisis comparado desde la perspectiva de género y antigüedad laboral en vendedores de grandes almacenes, a través del Método F-Psico 3.1 recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ( INSSBT), organismo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los objetivos específicos perseguidos se presentan a continuación:

1. Realizar una valoración cuantitativa de los riesgos psicosociales de la muestra segmentada por la variable de género y por la variable antigüedad laboral, así como delimitar las medidas generales preventivas que el método F-Psico 3.1 propone en cada caso.
2. Concluir cuál es el factor psicosocial más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la variable de género y por la variable de antigüedad laboral respectivamente.
3. Realizar un análisis comparado del factor psicosocial más discriminante resultante de la valoración por género y por antigüedad laboral.

El estudio realizado permite concluir respecto a la variable de género, que el factor psicosocial más discriminante resultante, fue el factor psicosocial de AUTONOMIA. De este modo, los hombres perciben más autonomía temporal y decisional que las mujeres, y de manera concreta se refleja en los siguientes aspectos:

- La posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal.
- Poder decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias para la comida o el bocadillo.
- Detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitan.

- Marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral.
- Tomar de decisiones relativas a: las tareas y actividades a realizar, distribuir las tareas a lo largo de la jornada laboral, distribuir el entorno directo del puesto de trabajo, cómo realizar su trabajo, la cantidad y calidad del trabajo a realizar, la resolución de situaciones anormales o incidencias, así como en la distribución de los turnos rotativos de trabajo.

Finalmente respecto a la variable de sociolaboral de antigüedad laboral, el factor psicosocial más discriminante resultante, fue el factor psicosocial DESEMPEÑO DE ROL. De este modo, los trabajadores con una antigüedad laboral entre 3 meses y 5 años, perciben mayor claridad en el desempeño de rol que el resto de los trabajadores. De manera concreta, queda reflejado a continuación que el citado colectivo percibe:

- Más claridad en la información que recibe sobre: la realización de su trabajo, y relativa a lo que deben hacer (funciones, competencias y atribuciones), los métodos, protocolos y procedimientos de trabajo, la cantidad y calidad de trabajo que se espera de ellos, el tiempo asignado para realizar el trabajo, así como sobre la responsabilidad en su puesto de trabajo.
- Que con menor frecuencia: se les asignan tareas que no pueden realizar por no tener recursos, deban saltarse los métodos establecidos para la ejecución de las citadas tareas, se les exija tomar decisiones que supongan un conflicto moral, legal o emocional, reciban instrucciones contradictorias, así como que se les exijan cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones.

## Doctoral Thesis Summary

**"Comparative analysis of psychosocial risks in the sales staff collective of department stores with special attention to the variables of gender and seniority".**

Examining from the preventive specialty of labor Psychosociology, psychosocial risks analyze the factors related to the working conditions to which workers are exposed in their work environment and the extent to which these factors affect their health and well-being.

In this research, we present an analysis relative to the perspective of gender and seniority in the sales staff of department stores, through the F-Psycho 3.1 method recommended by the National Institute of Safety, Health and Welfare at Work (INSSBT), under the Ministry of Employment and Social Security.

The specific objectives are presented below:

1. Conduct a quantitative assessment of psychosocial risks of a sample segmented by gender variable and the variable of seniority, as well as delineate the general preventive measures proposed by the F-psycho 3.1 method in each case.
2. To conclude what is the most discriminatory psychosocial factor resulting from the quantitative assessment segmented by gender variable and the variable of seniority respectively.
3. Carry out a comparative analysis of the more discriminatory psychosocial factor resulting from the quantitative assessment of the gender and seniority variables.

The study leads to the conclusion with respect to the variable of gender, that the more discriminatory psychosocial factor was the psycho-social "Autonomy". In this way, men perceive more temporary and decisional autonomy than women, and specifically reflected in the following aspects:

- The possibility of taking days or hours out of the workplace to take care of personal affairs.
- Be able to decide when to perform regulatory breaks periods.

- Stop their work or make a short stop when they need it.
- Establish their own pace of work throughout the workday.
- Take decisions regarding: the tasks and activities to perform, the distribution of tasks throughout the workday, the distribution of the workplace environment, how to perform their work, the amount and quality of the work to be done, the resolution of abnormal situations or incidents, as well as in the distribution of work rotating shifts.

Finally with respect to the socio-labour seniority variable, the resulting more discriminatory psychosocial factor was the factor of psychosocial “Role Performance”. It was found that, those workers with a seniority of between 3 months and 5 years, perceived playing a role more clearly than the rest of the workers. The key aspects in relation to this perception of role performance are.

- More clarity on information received regarding: the completion of their work and on what they should do (functions, skills level and duties), methods, protocols and work procedures, the amount and quality of work that is expected of them, the time assigned to do the job, as well as their job responsibilities.
- In fewer cases, the perception of the workers with less seniority was: that they feel that in order to complete assigned tasks within the allocated time, they should skip the methods laid down for the implementation of the above-mentioned tasks, that they are asked to take decisions which imply a moral, legal or emotional conflict, that they receive contradictory instructions as well as being asked to perform tasks which do not enter within their official working responsibilities.

# INDICE

<b>AGRADECIMIENTOS:</b> .....	<b>1</b>
<b>RESUMEN TESIS DOCTORAL</b> .....	<b>2</b>
<b>DOCTORAL THESIS SUMMARY</b> .....	<b>4</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	<b>9</b>
<b>INDICE DE GRAFICOS</b> .....	<b>42</b>
<b>1.-INTRODUCCION Y OBJETIVOS DE ESTUDIO</b> .....	<b>44</b>
1.1    INTRODUCCION.....	45
1.2    OBJETIVOS DE INVESTIGACION .....	50
<b>2.-MARCO TEORICO. LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS CONSECUENCIAS DESDE LA PERSPECTIVA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.</b> .....	<b>54</b>
2.1    LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL AMBITO DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. ....	55
2.1.1    LOS FACTORES PSICOSOCIALES: CONCEPTO E HISTORIA DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL.....	57
2.1.2    CLASIFICACION ACTUALIZADA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL. ....	62
2.2    EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL BIENESTAR Y LA SALUD: APROXIMACION AL CASO DEL ESTRÉS LABORAL. ....	73
2.2.1    BREVE APROXIMACION EPISTEMOLOGICA Y CONCEPTUAL AL TERMINO ESTRES Y SUS PRIMEROS AUTORES . ....	73
2.2.2    APROXIMACION EPISTEMOLOGICA CONCEPTUAL AL ESTRES LABORAL Y PRINCIPALES ESTRESORES LABORALES. ....	78
2.2.3    DESENCANDENANTES DE ESTRES LABORAL PROPIOS DE LA TAREA.....	80
2.2.4    PRINCIPALES DESENCANDENANTES DE ESTRES LABORAL PROPIOS DE LA ORGANIZACION.....	83
2.2.5    CARACTERISTICAS PERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRES LABORAL.....	85
2.2.6    EL ESTRES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: INTERVENCION INDIVIDUAL.....	89
2.2.7    EL ESTRES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES: INTERVENCION ORGANIZACIONAL .....	95
2.3. EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL BIENESTAR Y LA SALUD: APROXIMACION AL CASO DEL “BURNOUT” (SQT). ....	100
2.3.1    EVOLUCION CONCEPTUAL DEL “BURNOUT” O SQT.....	101
2.3.2    DESENCADENANTES DEL SQT.....	105
2.3.3    FASES Y CONSECUENCIAS DEL SQT. ....	109

2.3.4 SQT Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: INTERVENCIÓN INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL.....	112
2.4 LOS EFECTOS DE SEGUNDO NIVEL CAUSADOS POR EL IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL BIENESTAR Y LA SALUD LABORAL.....	116
2.4.1 BREVE APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE TASA DE ABANDONO VOLUNTARIO EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	116
2.4.2 UNA VISIÓN POSITIVA DE LA GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES: BREVE REFERENCIA A ORGANIZACIONES SALUDABLES Y “ENGAGEMENT”.....	120
2.4.3 EL TRABAJO EMOCIONAL EN EMPLEADOS DE CARA AL PÚBLICO.....	128
2.5 CONSIDERACIONES DE CARÁCTER PSICOSOCIAL DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE 2011. ....	138
2.5.1 LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJO.....	141
2.5.2 EL GRADO DE AUTONOMÍA.....	145
2.5.3 LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.....	147
2.5.4 EL TIEMPO Y JORNADA DE TRABAJO.....	150
<b>3.-MARCO EMPÍRICO. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA.....</b>	<b>158</b>
3.1 UNIVERSO, POBLACIÓN, PROCEDENCIA Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA. ....	162
3.1.1 EL UNIVERSO DE ESTUDIO.....	162
3.1.2. LA PROCEDENCIA DE LA MUESTRA. ....	162
3.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS: GÉNERO Y EDAD.....	163
3.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA. VARIABLE SOCIOLABORAL: ANTIGÜEDAD LABORAL.....	167
3.2 METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES: EL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSSBT (F-PSICO 3.1). ....	169
3.2.1 EL PERFIL VALORATIVO RESULTANTE DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.....	177
3.2.2 EL INFORME RESULTANTE DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.....	180
3.3 JUSTIFICACIÓN PSICOMÉTRICA DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.....	181
3.3.1 FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.....	182
3.3.2 VALIDEZ DEL CRITERIO. ....	182
3.3.3 VALIDEZ DE CONSTRUCTO.....	184
3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO Y OBTENCIÓN DE DATOS.....	185
<b>4.- RESULTADOS OBTENIDOS .....</b>	<b>187</b>
4.1. CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.: SEGMENTACIÓN POR LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA DE GÉNERO.....	188
4.1.1 EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE DE GÉNERO HOMBRE.....	188

4.1.2	INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE DE GENERO HOMBRE.....	189
4.1.3	EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE DE GENERO MUJER. ....	215
4.1.4	INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE DE GENERO MUJER. ....	215
4.2	RESULTADOS DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.: SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL ( SUBSEGMENTOS ORDENADOS EN 4 TRAMOS TEMPORALES).....	242
4.2.1	EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A1. ....	243
4.2.2	INFORME RESULTANTE DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD LABORAL A1.....	243
4.2.3	EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A2. ....	271
4.2.4	INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A2. ....	272
4.2.5	EL PERFIL VALORATIVO OBTENIDO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A3.....	299
4.2.6	INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A3.....	299
4.2.7	EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A4. ....	327
4.2.8	INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A4.....	327
<b>5.-</b>	<b>VALORACION DE RIESGOS Y ANALISIS COMPARADO DE RESULTADOS.....</b>	<b>355</b>
5.1.	VALORACION DE RIESGOS Y ANALISIS COMPARADO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA DE GENERO. ....	356
5.2.	VALORACION DE RIESGOS Y ANALISIS COMPARADO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL. ....	372
<b>6.-</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>388</b>
6.1	VALORACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SEGMENTADOS POR LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA DE GÉNERO.....	389
6.2	VALORACION LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SEGMENTADOS POR LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL. ....	392
6.3	INCIDENCIA DE LA VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA DE GENERO EN LA VALORACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	397
6.4	INCIDENCIA DE LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA VALORACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	403
6.5	SINTESIS DE CONCLUSIONES. ....	411
<b>7.-</b>	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>414</b>
<b>8.-</b>	<b>ANEXO. ....</b>	<b>424</b>
8.1	CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.....	425

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Colectivos que con mayor o menos frecuencia indican que tienen mucho trabajo y se sienten agobiados. ....	142
Tabla 2: Colectivos que indican que tienen que realizar tareas complejas y monótonas. ....	144
Tabla 3: Colectivos que no tienen la oportunidad de hacer aquello que mejor saben .....	149
Tabla 4: Horas de trabajo semanal por sexo .....	152
Tabla 5: Tipo de horario por sexo. ....	153
Tabla 6: Frecuencia de horario nocturno por sexo .....	154
Tabla 7: Prolongación de la jornada de trabajo según sexo. ....	156
Tabla 8: Compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según tipo de jornada .....	157
Tabla 9: Relación entre percentiles obtenidos y niveles de riesgo. ....	177
Tabla 10: Niveles de riesgo y colores asignados. ....	178
Tabla 11: Ejemplo sobre información de rango, media, desviación y mediana resultante de la aplicación del CG F-Psico 3.1 .....	181
Tabla 12: Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para cada uno de los factores.....	182
Tabla 13: Coeficientes de correlación entre los factores y las escalas del Cuestionario de Salud General y la Escala General de Satisfacción. ....	183
Tabla 14: Índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio .....	184
Tabla 15: Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 1. Tiempo de trabajo ( TT).....	189
Tabla 16: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1).....	189
Tabla 17: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).....	190
Tabla 18: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1). ....	190
Tabla 19: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1). ....	190
Tabla 20: Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 2. Autonomía (AU). ....	191
Tabla 21: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales.(ítem 3 CG F-PSICO 3.1). ....	191
Tabla 22: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias.(ítem 7 CG F-PSICO 3.1). ....	191
Tabla 23: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1). ....	191
Tabla 24: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1). ....	192
Tabla 25: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1). ....	192
Tabla 26: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).....	192
Tabla 27: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo (ítem 10c CG F-PSICO 3.1).....	192

Tabla 28: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).....	192
Tabla 29: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).....	193
Tabla 30: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1). ....	193
Tabla 31: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).....	193
Tabla 32: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1). ....	193
Tabla 33: Datos estadísticos HOMBRE factor psicosocial 3. Carga de trabajo (CT). ....	194
Tabla 34: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1).....	194
Tabla 35: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1). ....	194
Tabla 36: Porcentaje de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1). ....	194
Tabla 37: Porcentaje de respuesta en hombres sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1). ....	195
Tabla 38: Porcentaje de respuesta en hombres sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1). ....	195
Tabla 39: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1). ....	195
Tabla 40: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).....	195
Tabla 41: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).....	196
Tabla 42: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1). ....	196
Tabla 43: Porcentaje de respuesta en hombres sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).....	196
Tabla 44: Porcentaje de respuesta en hombres sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1). ....	196
Tabla 45: Porcentaje de respuesta en hombres si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1). ....	196
Tabla 46: Porcentaje de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1). ....	197
Tabla 47: Datos estadísticos segmento HOMBRE. Factor psicosocial 4. Demandas psicológicas (DP).....	197
Tabla 48: Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PSICO 3.1).....	197
Tabla 49: Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones(ítem 33b CG F-PSICO 3.1). ....	198
Tabla 50: Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PSICO 3.1).....	198

Tabla 51: Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria (ítem 33d CG F-PSICO 3.1) .....	198
Tabla 52: Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo (ítem 33e CG F-PSICO 3.1) .....	198
Tabla 53: Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc. (ítem 33f CG F-PSICO 3.1) .....	198
Tabla 54: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1) .....	199
Tabla 55: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1) .....	199
Tabla 56: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros ( ítem 34c CG F-PSICO 3.1).....	199
Tabla 57. Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1).....	199
Tabla 58: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente (ítem 35 CG F-PSICO 3.1) .....	200
Tabla 59: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos (ítem 36 CG F-PSICO 3.1).....	200
Tabla 60: Datos estadísticos segmento HOMBRE. Factor psicosocial 5. Variedad y contenido de trabajo (VC). .....	200
Tabla 61: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).....	201
Tabla 62: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).....	201
Tabla 63: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa (ítem 39 CG F-PSICO 3.1). .....	201
Tabla 64: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).....	201
Tabla 65: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros (ítem 40b CG F-PSICO 3.1).....	202
Tabla 66: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes (ítem 40c CG F-PSICO 3.1).....	202
Tabla 67: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1).....	202
Tabla 68: Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 6. Participación y supervisión (PS). .....	203
Tabla 69: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1). .....	203
Tabla 70: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1).....	203
Tabla 71: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).....	203
Tabla 72: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1). .....	204

Tabla 73: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1). .....	204
Tabla 74: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1). .....	204
Tabla 75: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo (ítem 11g CG F-PSICO 3.1). .....	204
Tabla 76: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1). .....	205
Tabla 77: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1). .....	205
Tabla 78: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1). .....	205
Tabla 79: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1). .....	205
Tabla 80: Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 7. Interés por el trabajador y compensación (ITC). .....	206
Tabla 81: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1). .....	206
Tabla 82: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna ( ítem 13b CG F-PSICO 3.1). .....	206
Tabla 83: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1). .....	206
Tabla 84: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1). .....	207
Tabla 85: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1). .....	207
Tabla 86: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1). .....	207
Tabla 87: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1). .....	207
Tabla 88: Porcentajes de respuesta en hombres sobre su satisfacción hacia el salario (ítem 44 CG F-PSICO 3.1). .....	207
Tabla 89: Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 8. Desempeño de rol (DR). .....	208
Tabla 90: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar (ítem 14a CG F-PSICO 3.1). .....	208
Tabla 91: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo (ítem 14b CG F-PSICO 3.1). .....	208
Tabla 92: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14c CG F-PSICO 3.1). .....	209

Tabla 93: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos(ítem 14d CG F-PSICO 3.1).	209
Tabla 94: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo (ítem 14e CG F-PSICO 3.1).	209
Tabla 95: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada (ítem 14e CG F-PSICO 3.1).	209
Tabla 96: Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables (ítem 15a CG F-PSICO 3.1).	210
Tabla 97: Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1).	210
Tabla 98: Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).	210
Tabla 99: Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).	210
Tabla 100: Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1).	210
Tabla 101: Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 9.Relaciones y apoyo social (RAS)	211
Tabla 102: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1).	211
Tabla 103: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1).	211
Tabla 104: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1).	212
Tabla 105: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa ( ítem 16d CG F-PSICO 3.1).	212
Tabla 106: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1).	212
Tabla 107: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1).	212
Tabla 108: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1).	213
Tabla 109: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1).	213
Tabla 110: Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1).	213
Tabla 111: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1).	213
Tabla 112: Porcentajes de respuesta en hombres sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc.(ítem 20 CG F-PSICO 3.1).	214

Tabla 113: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 1. Tiempo de trabajo ( TT).....	216
Tabla 114: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si deben trabajar en sábados ( ítem 1 CG F-PSICO 3.1). .....	216
Tabla 115: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).....	217
Tabla 116: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1). .....	217
Tabla 117: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1). .....	217
Tabla 118: Datos estadísticos segmento MUJERES. Factor psicosocial 2. Autonomía (AU). ....	217
Tabla 119: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1). .....	218
Tabla 120: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1).....	218
Tabla 121: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1). .....	218
Tabla 122: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1). .....	218
Tabla 123: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1). .....	219
Tabla 124: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).....	219
Tabla 125: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).....	219
Tabla 126: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).....	219
Tabla 127: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).....	219
Tabla 128: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar ( ítem 10f CG F-PSICO 3.1). .....	220
Tabla 129: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias ( ítem 10g CG F-PSICO 3.1).....	220
Tabla 130: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1). .....	220
Tabla 131: Datos estadísticos para la variable de género MUJERES. Factor psicosocial 3. Carga de trabajo (CT).....	221
Tabla 132: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (Ítem 23 CG F-PSICO 3.1).....	221
Tabla 133: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1). .....	221
Tabla 134: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1). .....	221
Tabla 135: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1).....	222

Tabla 136: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1). .....	222
Tabla 137: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1). .....	222
Tabla 138: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).....	222
Tabla 139: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).....	222
Tabla 140: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1). .....	223
Tabla 141: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).....	223
Tabla 142: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1). .....	223
Tabla 143: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1). .....	223
Tabla 144: Porcentaje de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1).....	224
Tabla 145: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 4. Demandas psicológicas (DP).....	224
Tabla 146: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PSICO 3.1).....	224
Tabla 147: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones (ítem 33b CG F-PSICO 3.1). .....	225
Tabla 148: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PSICO 3.1).....	225
Tabla 149: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria (ítem 33d CG F-PSICO 3.1) .....	225
Tabla 150: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo (ítem 33e CG F-PSICO 3.1).....	225
Tabla 151: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc. (ítem 33f CG F-PSICO 3.1).....	225
Tabla 152: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1) .....	226
Tabla 153: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1) .....	226
Tabla 154: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros (ítem 34c CG F-PSICO 3.1) .....	226
Tabla 155: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1).....	226
Tabla 156: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente (ítem 35 CG F-PSICO 3.1) .....	227
Tabla 157: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos (ítem 36 CG F-PSICO 3.1).....	227

Tabla 158: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 5. Variedad y contenido de trabajo (VC). .....	227
Tabla 159: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).....	228
Tabla 160: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).....	228
Tabla 161: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa (ítem 39 CG F-PSICO 3.1). .....	228
Tabla 162: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores (ítem 40a CG F-PSICO 3.1).....	228
Tabla 163: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros (ítem 40b CG F-PSICO 3.1).....	229
Tabla 164: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes (ítem 40c CG F-PSICO 3.1).....	229
Tabla 165: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia (ítem 40d CG F-PSICO 3.1).....	229
Tabla 166: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 6. Participación y supervisión (PS). .....	230
Tabla 167: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1). .....	230
Tabla 168: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1).....	230
Tabla 169: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).....	230
Tabla 170: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1). .....	231
Tabla 171: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1). .....	231
Tabla 172: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1).....	231
Tabla 173: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo (ítem 11g CG F-PSICO 3.1).....	231
Tabla 174: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1). 232	232
Tabla 175: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1). .....	232
Tabla 176: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1).....	232
Tabla 177: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1). .....	232
Tabla 178: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 7. Interés por el trabajador y compensación (ITC).....	233
Tabla 179 Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).....	233

Tabla 180: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1). .....	233
Tabla 181: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1). .....	233
Tabla 182: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1). .....	234
Tabla 183: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1). .....	234
Tabla 184: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1). .....	234
Tabla 185: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1). .....	234
Tabla 186: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre su satisfacción hacia el salario (ítem 44 CG F-PSICO 3.1). .....	235
Tabla 187: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 8. Desempeño de rol (DR). .....	235
Tabla 188: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar (ítem 14a CG F-PSICO 3.1). .....	235
Tabla 189: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo (ítem 14b CG F-PSICO 3.1). .....	236
Tabla 190: Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14c CG F-PSICO 3.1). .....	236
Tabla 191: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14d CG F-PSICO 3.1). .....	236
Tabla 192: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo (ítem 14e CG F-PSICO 3.1). .....	236
Tabla 193: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada (ítem 14e CG F-PSICO 3.1). .....	237
Tabla 194: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables (ítem 15a CG F-PSICO 3.1). .....	237
Tabla 195: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1). .....	237
Tabla 196: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. (ítem 15c CG F-PSICO 3.1). .....	237
Tabla 197: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1). .....	237

Tabla 198: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1). .....	238
Tabla 199: Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 9. Relaciones y apoyo social (RAS) .....	238
Tabla 200: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1).....	238
Tabla 201: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1). .....	239
Tabla 202: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1).....	239
Tabla 203: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa (ítem 16d CG F-PSICO 3.1).....	239
Tabla 204: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1).....	239
Tabla 205: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1).....	240
Tabla 206: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1).....	240
Tabla 207: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1).....	240
Tabla 208: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1).....	240
Tabla 209: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1). .....	241
Tabla 210: Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1). .....	241
Tabla 211: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 . Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT).....	244
Tabla 212: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1). .....	244
Tabla 213: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1). .....	244
Tabla 214: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1).....	245
Tabla 215: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1). .....	245
Tabla 216: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 .Factor psicosocial 2 Autonomía (AU). .....	245
Tabla 217: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1). .....	246
Tabla 218: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1). .....	246

Tabla 219: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1). .....	246
Tabla 220: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).....	246
Tabla 221: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1). .....	247
Tabla 222: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).....	247
Tabla 223: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).....	247
Tabla 224: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1). .....	247
Tabla 225: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	248
Tabla 226: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1). .....	248
Tabla 227: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	248
Tabla 228: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1). .....	248
Tabla 229: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).....	249
Tabla 230: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (Ítem 23 CG F-PSICO 3.1). ..	249
Tabla 231: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1). .....	249
Tabla 232: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1). .....	249
Tabla 233: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1). .....	250
Tabla 234: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1). .....	250
Tabla 235: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1). .....	250
Tabla 236. Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1). .....	250

Tabla 237: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1). .....	251
Tabla 238: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).....	251
Tabla 239: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo consideran su carga de trabajo con antigüedad (ítem 26 CG F-PSICO 3.1). .....	251
Tabla 240: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1). .....	251
Tabla 241: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1). .....	252
Tabla 242: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1). .....	252
Tabla 243: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP). .....	252
Tabla 244 Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PSICO 3.1). .....	253
Tabla 245: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones(ítem 33b CG F-PSICO 3.1). .	253
Tabla 246: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PSICO 3.1).....	253
Tabla 247: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria( ítem 33d CG F-PSICO 3.1) .	253
Tabla 248: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo(ítem 33e CG F-PSICO 3.1).....	253
Tabla 249: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.(ítem 33f CG F-PSICO 3.1) .....	254
Tabla 250: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1) .....	254
Tabla 251: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1) .....	254
Tabla 252: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros (ítem 34c CG F-PSICO 3.1) .....	254
Tabla 253. Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1) ...	255
Tabla 254: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente (ítem 35 CG F-PSICO 3.1).	255

Tabla 255: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos (ítem 36 CG F-PSICO 3.1).....	255
Tabla 256: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 5 Variedad y Contenido de trabajo (VC). .....	256
Tabla 257: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1). .....	256
Tabla 258: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).....	256
Tabla 259: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa (ítem 39 CG F-PSICO 3.1). .....	257
Tabla 260: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores (ítem 40a CG F-PSICO 3.1). .....	257
Tabla 261: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros (ítem 40b CG F-PSICO 3.1). .....	257
Tabla 262: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes (ítem 40c CG F-PSICO 3.1). .....	257
Tabla 263: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia (ítem 40d CG F-PSICO 3.1). .....	258
Tabla 264. Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS). .....	258
Tabla 265: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1).....	258
Tabla 266: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1). .....	259
Tabla 267: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).....	259
Tabla 268: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1). .....	259
Tabla 269: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1). .....	259
Tabla 270: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1). .....	260
Tabla 271: Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo (ítem 11g CG F-PSICO 3.1). .....	260
Tabla 272: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1). .....	260

Tabla 273: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1).	260
Tabla 274: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1).	261
Tabla 275: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1).	261
Tabla 276: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 7 Interés por el trabajador (ITC).	261
Tabla 277: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).	262
Tabla 278: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1).	262
Tabla 279: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).	262
Tabla 280: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1).	262
Tabla 281: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).	262
Tabla 282: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1).	263
Tabla 283: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1).	263
Tabla 284: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre su satisfacción hacia el salario(ítem 44 CG F-PSICO 3.1).	263
Tabla 285: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol (DR)	264
Tabla 286: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar (ítem 14a CG F-PSICO 3.1).	264
Tabla 287: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo (ítem 14b CG F-PSICO 3.1).	264
Tabla 288: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14c CG F-PSICO 3.1).	264
Tabla 289: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14d CG F-PSICO 3.1).	265

Tabla 290: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo(ítem 14e CG F-PSICO 3.1).	265
Tabla 291: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada (ítem 14e CG F-PSICO 3.1).	265
Tabla 292: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables ( ítem 15a CG F-PSICO 3.1).	265
Tabla 293: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1).	266
Tabla 294: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. (ítem 15c CG F-PSICO 3.1).	266
Tabla 295: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).	266
Tabla 296: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1).	266
Tabla 297: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS).	267
Tabla 298: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1).	267
Tabla 299: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1).	267
Tabla 300: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1).	268
Tabla 301: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa (ítem 16d CG F-PSICO 3.1).	268
Tabla 302: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1).	268
Tabla 303: .Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1).	268
Tabla 304: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1).	269
Tabla 305: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1).	269

Tabla 306: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1). .....	269
Tabla 307: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1). .....	269
Tabla 308: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc.(ítem 20 CG F-PSICO 3.1). .....	270
Tabla 309: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 . Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT).....	272
Tabla 310.Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1). .....	272
Tabla 311: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1). .....	273
Tabla 312: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1). .....	273
Tabla 313: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1). .....	273
Tabla 314: Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A2. Factor psicosocial 2 Autonomía (AU). .....	273
Tabla 315: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1). .....	274
Tabla 316: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1). .....	274
Tabla 317: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1). .....	274
Tabla 318: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).....	274
Tabla 319: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1). .....	275
Tabla 320: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1). .....	275
Tabla 321: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1). .....	275
Tabla 322: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1). .....	275
Tabla 323: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	276

Tabla 324: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1). .....	276
Tabla 325: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	276
Tabla 326: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1). .....	276
Tabla 327: Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A2. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).....	277
Tabla 328: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1)....	277
Tabla 329: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1). ....	277
Tabla 330: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1). ....	277
Tabla 331: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1). .....	278
Tabla 332: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1). ....	278
Tabla 333: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1). ....	278
Tabla 334: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1). .....	278
Tabla 335: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1). ....	279
Tabla 336: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).....	279
Tabla 337: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1). ....	279
Tabla 338: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1). ....	279
Tabla 339: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1). .....	280
Tabla 340: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1). ....	280
Tabla 341: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).....	280

Tabla 342: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PSICO 3.1).	281
Tabla 343: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones (ítem 33b CG F-PSICO 3.1).	281
Tabla 344: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PSICO 3.1).....	281
Tabla 345: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria (ítem 33d CG F-PSICO 3.1) .	281
Tabla 346: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo(ítem 33e CG F-PSICO 3.1).....	282
Tabla 347: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.(ítem 33f CG F-PSICO 3.1).....	282
Tabla 348: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1) .....	282
Tabla 349: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1) .....	282
Tabla 350: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros (ítem 34c CG F-PSICO 3.1) .....	283
Tabla 351. Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1) ...	283
Tabla 352: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente (ítem 35 CG F-PSICO 3.1).	283
Tabla 353: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos (ítem 36 CG F-PSICO 3.1).....	283
Tabla 354: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 5. Variedad y Contenido de trabajo (VC). .....	284
Tabla 355: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).....	284
Tabla 356: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).....	284
Tabla 357: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa (ítem 39 CG F-PSICO 3.1). .....	285
Tabla 358: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores (ítem 40a CG F-PSICO 3.1). .....	285
Tabla 359: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros (ítem 40b CG F-PSICO 3.1). .....	285
Tabla 360: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1). .....	285
Tabla 361: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia (ítem 40d CG F-PSICO 3.1). .....	286

Tabla 362: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS).	286
Tabla 363: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1).	286
Tabla 364: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1).	287
Tabla 365: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).	287
Tabla 366: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1).	287
Tabla 367: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1).	287
Tabla 368: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1).	288
Tabla 369: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo ( ítem 11g CG F-PSICO 3.1).	288
Tabla 370: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1).	288
Tabla 371: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1).	288
Tabla 372: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1).	289
Tabla 373: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1).	289
Tabla 374: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 7 Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).	289
Tabla 375: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).	290
Tabla 376: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1).	290
Tabla 377: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).	290

Tabla 378: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1). .....	290
Tabla 379: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).....	291
Tabla 380: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1). .....	291
Tabla 381: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1). .....	291
Tabla 382: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre su satisfacción hacia el salario(ítem 44 CG F-PSICO 3.1). .....	291
Tabla 383: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol ( DR) .....	292
Tabla 384: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar (ítem 14a CG F-PSICO 3.1). .....	292
Tabla 385: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo (ítem 14b CG F-PSICO 3.1). .....	292
Tabla 386: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos(ítem 14c CG F-PSICO 3.1). .....	292
Tabla 387: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14d CG F-PSICO 3.1).....	293
Tabla 388: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo (ítem 14e CG F-PSICO 3.1). .....	293
Tabla 389: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada (ítem 14e CG F-PSICO 3.1).....	293
Tabla 390: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables (ítem 15a CG F-PSICO 3.1). ....	293
Tabla 391: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1). .....	294
Tabla 392: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. (ítem 15c CG F-PSICO 3.1).....	294
Tabla 393: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).....	294
Tabla 394: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1). .....	294

Tabla 395: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS). .....	295
Tabla 396: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1). .....	295
Tabla 397: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1). .....	295
Tabla 398: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1). .....	296
Tabla 399: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa (ítem 16d CG F-PSICO 3.1). .....	296
Tabla 400: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1). .....	296
Tabla 401: .Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1). .....	296
Tabla 402: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1). .....	297
Tabla 403: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1). .....	297
Tabla 404: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1). .....	297
Tabla 405: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1). .....	297
Tabla 406: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc.(ítem 20 CG F-PSICO 3.1). .....	298
Tabla 407: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 . Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT). .....	300
Tabla 408. Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1). .....	300
Tabla 409: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1). .....	301
Tabla 410: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1). .....	301
Tabla 411: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1). .....	301

Tabla 412: Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A3. Factor psicosocial 2 Autonomía (AU). .....	301
Tabla 413: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1). 302	
Tabla 414: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1). .....	302
Tabla 415: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1). .....	302
Tabla 416: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).....	302
Tabla 417: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1). .....	303
Tabla 418: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1). .....	303
Tabla 419: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo (ítem 10c CG F-PSICO 3.1). .....	303
Tabla 420: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1). .....	303
Tabla 421: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	304
Tabla 422: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1). .....	304
Tabla 423: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	304
Tabla 424: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1). .....	304
Tabla 425: Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A3. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).....	305
Tabla 426: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (Ítem 23 CG F-PSICO 3.1). ..	305
Tabla 427: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1). .....	305
Tabla 428: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1). .....	305
Tabla 429: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1). .....	306

Tabla 430: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1). .....	306
Tabla 431: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1).....	306
Tabla 432: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1). .....	306
Tabla 433: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1). .....	307
Tabla 434: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).....	307
Tabla 435: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1). .....	307
Tabla 436: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1). .....	307
Tabla 437: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1). .....	308
Tabla 438: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1). .....	308
Tabla 439: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).....	308
Tabla 440: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos ( ítem 33a CG F-PSICO 3.1). .....	309
Tabla 441: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones( ítem 33b CG F-PSICO 3.1). .....	309
Tabla 442: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones( ítem 33c CG F-PSICO 3.1).....	309
Tabla 443: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria( ítem 33d CG F-PSICO 3.1) .	309
Tabla 444: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo ( ítem 33e CG F-PSICO 3.1) .....	310
Tabla 445: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.( ítem 33f CG F-PSICO 3.1) .....	310
Tabla 446: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1).....	310
Tabla 447: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1) .....	310

Tabla 448: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros ( ítem 34c CG F-PSICO 3.1)	311
Tabla 449: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes ( ítem 34d CG F-PSICO 3.1)	311
Tabla 450: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente ( ítem 35 CG F-PSICO 3.1)	311
Tabla 451: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1)	311
Tabla 452: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 5. Variedad y Contenido de trabajo (VC)	312
Tabla 453: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1)	312
Tabla 454: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1)	312
Tabla 455: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1)	313
Tabla 456: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1)	313
Tabla 457: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1)	313
Tabla 458: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1)	313
Tabla 459: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1)	314
Tabla 460: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS)	314
Tabla 461: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1)	314
Tabla 462: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1)	315
Tabla 463: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1)	315
Tabla 464: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo ( ítem 11d G F-PSICO 3.1)	315
Tabla 465: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección ( ítem 11e CG F-PSICO 3.1)	315
Tabla 466: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal ( ítem 11f CG F-PSICO 3.1)	316

Tabla 467: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo ( ítem 11g CG F-PSICO 3.1).	316
Tabla 468: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo ( ítem 12a CG F-PSICO 3.1).	316
Tabla 469: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo ( ítem 12b CG F-PSICO 3.1).	316
Tabla 470: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo ( ítem 12c CG F-PSICO 3.1).	317
Tabla 471: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo ( ítem 12d CG F-PSICO 3.1).	317
Tabla 472: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 7 Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).	317
Tabla 473: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).	318
Tabla 474: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1).	318
Tabla 475: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).	318
Tabla 476: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1).	318
Tabla 477: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).	319
Tabla 478: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa ( ítem 42 CG F-PSICO 3.1).	319
Tabla 479: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben ( ítem 43 CG F-PSICO 3.1).	319
Tabla 480: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre su satisfacción hacia el salario( ítem 44 CG F-PSICO 3.1).	319
Tabla 481: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol (DR)	320
Tabla 482: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1).	320
Tabla 483: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1).	320

Tabla 484: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).	320
Tabla 485: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).	321
Tabla 486: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).	321
Tabla 487: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).	321
Tabla 488: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables (ítem 15a CG F-PSICO 3.1).	321
Tabla 489: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1).	322
Tabla 490: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. (ítem 15c CG F-PSICO 3.1).	322
Tabla 491: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).	322
Tabla 492: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1).	322
Tabla 493: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS).	323
Tabla 494: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1).	323
Tabla 495: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1).	323
Tabla 496: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1).	324
Tabla 497: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa (ítem 16d CG F-PSICO 3.1).	324
Tabla 498: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1).	324
Tabla 499: .Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1).	324

Tabla 500: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1). .....	325
Tabla 501: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1). .....	325
Tabla 502: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1). .....	325
Tabla 503: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1). .....	325
Tabla 504: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1). .....	326
Tabla 505: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT). .....	328
Tabla 506: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1). .....	328
Tabla 507: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1). .....	328
Tabla 508: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1). .....	329
Tabla 509: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1). .....	329
Tabla 510: Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A4. Factor psicosocial 2 Autonomía (AU). .....	329
Tabla 511: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1). .....	330
Tabla 512: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1). .....	330
Tabla 513: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1). .....	330
Tabla 514: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1). .....	330
Tabla 515: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1). .....	331
Tabla 516: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1). .....	331
Tabla 517: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo (ítem 10c CG F-PSICO 3.1). .....	331

Tabla 518: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1). .....	331
Tabla 519: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	332
Tabla 520: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1). .....	332
Tabla 521: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1). .....	332
Tabla 522: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1). .....	332
Tabla 523: Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A4. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).....	333
Tabla 524: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (Ítem 23 CG F-PSICO 3.1). ..	333
Tabla 525: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1). .....	333
Tabla 526: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1). .....	333
Tabla 527: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1). .....	334
Tabla 528: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1). .....	334
Tabla 529: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1). .....	334
Tabla 530: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1). .....	334
Tabla 531: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1). .....	335
Tabla 532: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).....	335
Tabla 533: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1). .....	335
Tabla 534: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1). .....	335
Tabla 535: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1). .....	336

Tabla 536: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1). .....	336
Tabla 537: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).....	336
Tabla 538: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PSICO 3.1). .....	337
Tabla 539: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones( ítem 33b CG F-PSICO 3.1). 337	337
Tabla 540: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PSICO 3.1).....	337
Tabla 541: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria (ítem 33d CG F-PSICO 3.1) .....	337
Tabla 542: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo (ítem 33e CG F-PSICO 3.1) .....	338
Tabla 543: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.( ítem 33f CG F-PSICO 3.1) .....	338
Tabla 544: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1).....	338
Tabla 545: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1) .....	338
Tabla 546: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros (ítem 34c CG F-PSICO 3.1) .....	339
Tabla 547. Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1) ...	339
Tabla 548: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente (ítem 35 CG F-PSICO 3.1). 339	339
Tabla 549: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1).....	339
Tabla 550: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 5. Variedad y Contenido de trabajo (VC). .....	340
Tabla 551: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).....	340
Tabla 552: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).....	340
Tabla 553: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1).....	340
Tabla 554: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).....	341

Tabla 555: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1). .....	341
Tabla 556: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1). .....	341
Tabla 557: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1). .....	341
Tabla 558: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS). .....	342
Tabla 559: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1). .....	342
Tabla 560: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1). .....	342
Tabla 561: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1). .....	343
Tabla 562: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1). .....	343
Tabla 563: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1). .....	343
Tabla 564: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1). .....	344
Tabla 565: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo (ítem 11g CG F-PSICO 3.1). .....	344
Tabla 566: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1). .....	344
Tabla 567: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1). .....	344
Tabla 568: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1). .....	345
Tabla 569: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1). .....	345
Tabla 570: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 7 Interés por el Trabajador y Compensación (ITC). .....	345
Tabla 571: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1). .....	346

Tabla 572: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1). .....	346
Tabla 573: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).....	346
Tabla 574: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1). .....	346
Tabla 575: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).....	346
Tabla 576: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1). .....	347
Tabla 577: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1). .....	347
Tabla 578: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre su satisfacción hacia el salario (ítem 44 CG F-PSICO 3.1). .....	347
Tabla 579: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol (DR). .....	347
Tabla 580: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1). .....	348
Tabla 581: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1). .....	348
Tabla 582: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).....	348
Tabla 583: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).....	349
Tabla 584: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo( ítem 14e CG F-PSICO 3.1). .....	349
Tabla 585: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).....	349
Tabla 586: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables (ítem 15a CG F-PSICO 3.1). ....	349
Tabla 587: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1). .....	350
Tabla 588: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).....	350

Tabla 589: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).....	350
Tabla 590: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1). .....	350
Tabla 591: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS). .....	351
Tabla 592: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1). .....	351
Tabla 593: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1).....	351
Tabla 594: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1).....	352
Tabla 595: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa (ítem 16d CG F-PSICO 3.1).....	352
Tabla 596: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1). .....	352
Tabla 597: .Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1). .....	352
Tabla 598: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1). .....	353
Tabla 599: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1).....	353
Tabla 600: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1). .....	353
Tabla 601: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1). .....	353
Tabla 602: Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1). .....	354
Tabla 603: Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociodemográfica de género.....	359
Tabla 604 Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociolaboral de antigüedad laboral. ....	375
Tabla 605 Resumen de medidas resultantes de la valoración de riesgos psicosociales segmentado por l variable sociodemográfica de género.....	391

Tabla 606: Resumen de medidas resultantes de la valoración de riesgos psicosociales segmentado por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.....	396
Tabla 607: Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociodemográfica de género.....	397
Tabla 608: Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociolaboral de antigüedad laboral. ....	403

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Modelo explicativo del desarrollo del SQT.....	105
Gráfico 2: Modelo circumflejo de emociones de Russell y Carroll.....	126
Gráfico 3: Imposibilidad de elegir o modificar distintos aspectos del trabajo y de aplicar las propias ideas. Comparación Encuestas de 2007 y 2011. ....	146
Gráfico 4: Falta de apoyo social. Comparación entre 2007 y 2011.....	147
Gráfico 5: Jornada semanal media en horas por situación laboral.....	151
Gráfico 6: Trabajadores turnos por edad.....	154
Gráfico 7: Trabajo en sábado o domingos y festivos por sexo .....	155
Gráfico 8: Universo y muestra de estudio.....	163
Gráfico 9: Porcentaje de de distribución por género de la Muestra: .....	164
Gráfico 10: Porcentaje de distribución por Edad de la Muestra:.....	165
Gráfico 11: Distribución de muestra por Edad y Género: .....	166
Gráfico 12: Porcentaje de la muestra distribuida por antigüedad:.....	168
Gráfico 13: Ejemplo de Perfil valorativo resultante de la aplicación de CG F-Psico 3.1 .....	179
Gráfico 14: Perfil valorativo resultante para la variable de género HOMBRE. ....	188
Gráfico 15: Perfil valorativo resultante para para la variable de género MUJER. ....	215
Gráfico 16: Perfil valorativo para la variable de antigüedad A1: .....	243
Gráfico 17: Perfil valorativo para la variable de antigüedad A2: .....	271
Gráfico 18 Perfil valorativo para la variable antigüedad A3. ....	299
Gráfico 19. Perfil valorativo para la variable antigüedad A4. ....	327
Gráfico 20: Porcentaje de distribución por género de la muestra.....	356
Gráfico 21: Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociodemográfica de género.....	359
Gráfico 22, Ítem 3 CG F-PSICO 3.1: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? . ....	360
Gráfico 23, Ítem 7 CG F-PSICO 3.1 : ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?.....	361
Gráfico 24, Ítem 8 CG F-PSICO 3.1 : Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? . ....	362
Gráfico 25, Ítem 9 CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?.....	363
Gráfico 26, Ítem 10 a CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a las actividades y tareas a realizar? .....	364
Gráfico 27, Ítem 10 b CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de tu jornada laboral?.....	365
Gráfico 28, Ítem 10 c CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo?.....	366
Gráfico 29, Ítem 10 d CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a cómo tienes que hacer tu trabajo? (método, protocolos, procedimientos de trabajo...). ....	367
Gráfico 30, Ítem 10 e CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas la cantidad de trabajo que tienes que realizar? .....	368

Gráfico 31, Ítem 10 f CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas la calidad del trabajo que realizas?.....	369
Gráfico 32, Ítem 10 g CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo? .....	370
Gráfico 33, Ítem 10 h CG F-PSICO 3.1:¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo?.....	371
Gráfico 34: Porcentaje de población por tramos de antigüedad.....	372
Gráfico 35: Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociolaboral de antigüedad laboral. ....	376
Gráfico 36, Ítem 14 a CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre lo que debes hacer: funciones, competencias y atribuciones?.....	377
Gráfico 37, Ítem 14 b CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre métodos, protocolos, procedimientos de trabajo?.....	378
Gráfico 38, Ítem 14 c: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre la cantidad de trabajo que se espera que hagas?.....	379
Gráfico 39, Ítem 14 d CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre la calidad de trabajo que se espera que hagas.....	380
Gráfico 40, Ítem 14 e CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo? .....	381
Gráfico 41, Ítem 14 f: CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre la responsabilidad del puesto de trabajo? .....	382
Gráfico 42, Ítem 15a CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales .....	383
Gráfico 43, Ítem 15b CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia tienes que saltarte los métodos establecidos en el desempeño de tu tarea.....	384
Gráfico 44, Ítem 15c CG F-PSICO 3.1: : Señala con qué frecuencia se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal y/o emocional. ....	385
Gráfico 45, Ítem 15d CG F-PSICO 3.1: : Señala con qué frecuencia recibes instrucciones contradictorias entre sí :unos te mandan una cosa y otros otra. (Gráfico 11). ....	386
Gráfico 46,Ítem 15e CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores. ....	387
Gráfico 47: Incidencia de la variable sociodemográfica de género en las medias .....	398
Gráfico 48: Comparación de las medias obtenidas segmentadas por la variable sociolaboral de antigüedad laboral. ....	404

# **1.-INTRODUCCION Y OBJETIVOS DE ESTUDIO**

## 1.1 INTRODUCCION

En su interacción con el trabajo, las personas se exponen a unas condiciones laborales que pueden incidir en su salud y bienestar. Uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, es prevenir los daños tanto en la salud como en el bienestar, ocasionados por el trabajo.

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas, de composición tripartita. Dicho organismo reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de los estados miembros, con el fin de promocionar la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, así como la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales de manera generalizada. Para ello, entre otras, emprende acciones conjuntas con países y organizaciones destinadas a prevenir los riesgos laborales.

La OIT es reconocido como el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Dichas mejoras se realizan entre otras, mediante la firma de convenios que se derivan de sus conferencias anuales. Del mismo modo, de las citadas conferencias emanan Directivas cuya finalidad es preservar la salud y el bienestar laboral en las sociedades y países donde se aplican.

En esta materia y misión, en España el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, en adelante INSSBT, es el órgano científico/técnico especializado de la Administración General del Estado, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que tiene como misión principal el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y el apoyo a la mejora de las mismas. Para ello, el INSSBT establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de prevención de riesgos laborales.

El INSSBT, en cumplimiento de su misión, asume principalmente 5 funciones:

1. Asesoramiento científico y técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

2. Promoción, y en su caso, realización de actividades de información, formación, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
3. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de las Administraciones públicas.
4. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.
5. Cualesquiera otras funciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y que le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

El INSSBT, en el marco de sus funciones vela por la coordinación, apoya el intercambio de información y las experiencias entre las distintas administraciones públicas, y especialmente fomenta y presta apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad, y de la salud por las Comunidades Autónomas. Asimismo, de acuerdo con las Administraciones competentes, presta apoyo técnico especializado en certificación, ensayo y acreditación en materia preventiva.

En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el citado INSSBT actúa como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su red.

El INSSBT también ejerce la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Otra competencia a destacar del INSSBT, es realizar periódicamente una encuesta de ámbito nacional , con el objetivo de aportar información estadística sobre las condiciones de trabajo y salud de los distintos colectivos de trabajadores, y la organización y actividad preventiva realizada en las empresas.

En este ámbito, la VII Encuesta Nacional sobre condiciones de trabajo de 2011, del INSSBT elaborada por: Javier Pinilla García, Antonia Almodóvar Molina, M<sup>a</sup> Luz Galiana Blanco y Pilar Hervás Rivero, en su rama psicosocial destaca entre otros, que los factores de riesgo psicosocial han emporado respecto a 4 años atrás, y con ello, los problemas de salud derivados de los mismos.

Dentro de los diferentes aspectos que la citada encuesta mide y analiza, se pone de relieve que el sector servicios, y en especial, las tareas relacionadas con la atención al público, sufren en gran medida las consecuencias derivadas de los riesgos psicosociales.

Esta preocupación por los riesgos psicosociales en el sector servicios y en especial, en el sector de Grandes Almacenes es creciente en toda Europa ,y cada vez son más los estudios y congresos relacionados con esta materia concreta.

Un ejemplo de ello, es el trabajo realizado por la asociación empresarial EuroCommerce, asociación que representa a más de 6.000.000 de empleados del comercio, a través de las federaciones empresariales y sindicales más importantes presentes en 31 países europeos.

Dicha asociación cuenta a su vez, con un equipo de asesores políticos y equipos de trabajo multidisciplinares, que entre muchas materias, asesoran en la prevención de riesgos psicosociales.

En esta línea, en la conferencia que EuroCommerce realizó en noviembre de 2016 “Psychosocial risk in the retail and wholesale sector” (EuroCommerce, 2016) en la que pude participar de forma activa, se demostraba la alta y creciente incidencia de los riesgos laborales de tipo psicosocial asociados a trabajadores del comercio y de

grandes almacenes. Del mismo modo, en el citado Congreso se premiaron proyectos de mejora en la salud psicosocial, llevados a cabo por diferentes empresas del sector de Grandes Almacenes.

Todo esto me llevó a apoyar aún más la presente investigación, en relación a la creciente importancia y necesidad de analizar y profundizar en los factores psicosociales en el mundo laboral, y de manera concreta, en el ámbito del comercio en Grandes Almacenes en España, desde el punto de vista legal de la prevención de riesgos laborales.

Desde un punto de vista legal, en España el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, explica que la prevención de riesgos laborales está compuesta por conjunto de actividades y medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo, ya sean estos: enfermedades, patologías o lesiones. El concepto de "prevención de riesgos laborales" ha venido a sustituir en los últimos años al de "seguridad e higiene en el trabajo".

La herramienta fundamental en la prevención de riesgos laborales es la evaluación de riesgos, que propondrá si es necesario, unas medidas preventivas encaminadas a evitar o disminuir los riesgos en los puestos de trabajo.

La citada Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, junto a las reglamentaciones que de ella se derivan, establece la forma de abordar por las empresas los asuntos relativos a la prevención de riesgos laborales. De este modo, dicha Ley, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores desarrollando todo tipo de actividades para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y a tales efectos, establece los principios generales relativos a:

- La prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.
- La eliminación o disminución, hasta niveles legales aceptables, de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, consulta, participación y formación necesaria en materia preventiva.

Para el cumplimiento de dichos fines, la citada Ley regula las actuaciones a desarrollar por las administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en ella y en sus normas reglamentarias, tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos sectoriales y empresariales.

La gestión de la prevención de riesgos laborales que se deriva de la citada Ley, se articula en base a 4 especialidades preventivas que son:

1. Seguridad en el trabajo.
2. Higiene industrial.
3. Ergonomía y psicología aplicada.
4. Medicina del trabajo.

La Prevención de Riesgos Laborales en su rama psicosocial, estudia y evalúa las condiciones que afectan al comportamiento del trabajador y a su interacción social dentro del proceso de trabajo. De tal modo que se establece que, unas condiciones de trabajo que generen riesgos psicosociales, son un problema de salud laboral para todos los actores implicados, esto es empresa, trabajador y sociedad.

Todos estos antecedentes se tendrán en cuenta en la presentación de objetivos y supuestos de trabajo, así como en el desarrollo de la presente investigación.

## 1.2 OBJETIVOS DE INVESTIGACION

El objeto de la investigación consistirá en identificar, describir y analizar cómo pueden afectar a la percepción de los riesgos psicosociales, las principales variables sociodemográficas y sociolaborales en el entorno del puesto de trabajo, especialmente en el entorno de ventas de sector de Grandes Almacenes.

Con la finalidad de minimizar las consecuencias individuales y organizacionales que suponen la mala gestión de los riesgos psicosociales, en la presente investigación, se pretende evaluar cuantitativamente la percepción que los trabajadores tienen sobre citados riesgos, a los que se ven expuestos en una empresa dedicada al comercio al por menor.

Dicha evaluación se realizará a través de la metodología cuantitativa propuesta por el INSSBT, analizando el impacto de la variable sociodemográfica de género y de la variable sociolaboral de antigüedad, así como su nivel de importancia en la percepción de los trabajadores en su actividad laboral.

**Los objetivos de esta investigación se derivan por lo tanto, de la evaluación cuantitativa de riesgos psicosociales en la empresa seleccionada.**

Una primera reflexión nos lleva a resumir de forma breve la metodología que se va a llevar a cabo, y que se recoge a través de las denominadas Notas Técnicas de Prevención (NTP) o guías de buenas prácticas.

Entre los distintos métodos y técnicas de detección, análisis y evaluación de riesgos psicosociales que el INSSBT propone para el análisis y evaluación de riesgos psicosociales, se ha considerado utilizar el método F-Psico 3.1., referido en la Nota Técnica de Prevención 926, en adelante NTP 926, redactada por Jesús Pérez Bilbao y Clotilde Nogareda Cuixart (2012).

El citado método se compone de un cuestionario para el abordaje empírico del análisis cuantitativo. Dicho cuestionario general se denomina F-Psico, en adelante CG F-Psico 3.1, y fue usado en su versión 3.1; su aplicación a una muestra de estudio permite obtener información y respuesta sobre la percepción subjetiva de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales presentes en su puesto de trabajo.

De este modo, y partiendo de la evaluación de riesgos psicosociales derivada de la aplicación CG F-Psico 3.1, **los objetivos de la presente investigación y sus consecuentes supuestos de trabajo son los siguientes:**

**A) Objetivos:**

4. Realizar una valoración cuantitativa de los riesgos psicosociales de la muestra segmentada por la variable sociodemográfica de género, y delimitar las medidas generales preventivas que el método F-Psico 3.1 propone en cada caso.
5. Realizar una valoración cuantitativa de los riesgos psicosociales de la muestra segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral, y delimitar las medidas generales preventivas que el método F-Psico 3.1 propone en cada caso.
6. Concluir cuál es el factor psicosocial más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la variable sociodemográfica de género.
7. Concluir cuál es el factor psicosocial más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.
8. Realizar un análisis comparado del factor psicosocial más discriminante a razón de género.
9. Realizar un análisis comparado del factor psicosocial más discriminante a razón de antigüedad laboral.

**b) Supuestos de trabajo.** Partiendo de los objetivos de esta investigación, y por lo tanto de los supuestos de trabajo derivados son los siguientes:

1. Aplicar al colectivo objeto de estudio el cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1, como técnica de investigación cuantitativa para la evaluación y análisis de riesgos psicosociales.
2. Extraer del cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1, los perfiles valorativos y los informes resultantes, segmentados por la variable sociodemográfica de género.

3. Extraer del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, los perfiles valorativos y los informes resultantes, segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.
4. Comparar la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, a través de los porcentajes de respuesta media de cada factor psicosocial, segmentados por la variable sociodemográfica de género.
5. Detectar el factor psicosocial más discriminante de la citada valoración de riesgos resultante de la segmentación por género.
6. Realizar un análisis comparado de los ítems del cuestionario dependientes del factor psicosocial que resultó más discriminante por género.
7. Comparar la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, a través de los porcentajes de respuesta media de cada factor psicosocial, segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.
8. Detectar el factor psicosocial más discriminante de la citada valoración de riesgos resultante de la segmentación por antigüedad laboral.
9. Realizar un análisis comparado de los ítems del cuestionario dependientes del factor psicosocial que resultó más discriminante por género.
10. Determinar las medidas desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales que el método seleccionado, CG F-Pisco 3.1 propone para cada una de las valoraciones de riesgos resultantes.

La elección de las citadas variables de origen sociodemográfico y sociolaboral, se deben a criterios personales, y a una necesidad profesional de detectar claves en la gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales, en especial, en la rama psicosocial. En este aspecto, cabe destacar la importante influencia que he recibido de la multitud de análisis comparados realizados por Lorenzo Navarrete Moreno, codirector de la presente investigación, que me han guiado en la elección de los parámetros de análisis seleccionados. Dentro de estas influencias cabe destacar *“Cambios en las características de los inmigrantes durante la crisis económica”* ( Navarrete L., & Zuñiga

R., & Díaz-Catalán C., & De Francisco, R., & Valero J., & González A., & Muñoz J. & Romay J. & Fernández C. 2014).

Por otro lado, cabe destacar que **los sujetos objeto de estudio son los vendedores de un gran almacén**, con análogas tareas y responsabilidades, que a su vez, desarrollan su trabajo en un entorno laboral con idénticas condiciones de trabajo, bajo un mismo estilo de mando y mismo organigrama.

El sector de grandes almacenes en España está compuesto por establecimientos de grandes dimensiones, que ofrecen una variedad de productos encaminados a cubrir una amplia gama de necesidades al público en general, y que se encuentran relacionadas con la alimentación, la confección, el hogar, etc. Las condiciones laborales y los factores psicosociales inherentes al trabajo, influyen en los riesgos psicosociales a lo que los trabajadores de este sector pueden estar expuestos.

Dichas condiciones laborales vienen en parte determinadas por el Convenio Colectivo firmado al amparo de ANGED (Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución) que regula entre otros, los aspectos relativos a derechos y deberes laborales, categorías profesionales, modalidades de contratación, régimen de ascenso y desarrollo, estructura salarial, distribución de jornadas, licencias y excedencias, aspectos relativos a conciliación, y todos aquellos relativos a la Legislación laboral al efecto .

Cabe destacar que se han eludido algunos elementos de las políticas de RRHH así como variables de tipo individual que se han considerado menos relevantes, y que podrían afectar a la percepción de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales.

Una vez realizada la introducción, expuestos los objetivos y supuestos de trabajo, así como delimitados de manera genérica los individuos objetos de estudio, en el siguiente capítulo se presenta el marco teórico de esta investigación, que pretende enmarcar los conceptos de factor y riesgo psicosocial a lo largo de la historia, los efectos que los citados riesgos tienen en la salud del individuo y de la empresa, así como las consideraciones que el INSSBT hace al respecto, a través de la VII Encuesta Nacional sobre condiciones de trabajo de 2011.

**2.-MARCO TEORICO. LOS FACTORES  
PSICOSOCIALES Y SUS  
CONSECUENCIAS DESDE LA  
PERSPECTIVA DE PREVENCION DE  
RIESGOS LABORALES.**

## 2.1 LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL AMBITO DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

En la publicación realizada en 2011 por Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático de la UAM) y Carmen Báez León (investigadora de la UAM) “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011), publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del INSSBT, se destaca la importancia que tienen los factores psicosociales para la salud de los trabajadores, y de manera concreta la citada publicación apunta que:

*“El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales, así como su relación con la salud laboral, no es un nuevo enfoque, pero sí la importancia y el reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Hellgren, Sverke, & Näswall, 2008; Leka & Houdmont, 2010). Como consecuencia de los importantes cambios organizacionales y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control, con el fin de evitar sus riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).” (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011:4)*

Según los autores Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León, “el desarrollo conceptual de los factores psicosociales, factores de riesgo y riesgos psicosociales, suponen una propuesta conjunta de 3 niveles” (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011:48). Estos 3 niveles conceptuales que se desarrollan con mayor detalle a continuación (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011):

**En un primer nivel, estos autores sitúan los factores psicosociales.** Dichos factores psicosociales se refieren que están presentes en cualquier organización, y los definen como las condiciones organizacionales generales, de la misma manera que lo son la alusión a la maquinaria, la tecnología...etc. Dichas condiciones pueden ser por ejemplo: la cultura organizacional, el liderazgo, el clima laboral, el sistema de comunicación, las recompensas que reciben los trabajadores...etc. Por sí solos, los *factores psicosociales*

no son riesgos para la salud y bienestar de los trabajadores, son estrictamente factores organizacionales de tipo psicosocial.

**En un segundo nivel, estos autores sitúan *los factores psicosociales de riesgo*.** Dichos factores psicosociales de riesgo aparecen si los factores de organización no están bien formulados, pudiendo derivar en una disfunción, carga o procedimiento indebido. Al suceder esto, la misma organización, y de manera especial sus trabajadores, responden a estas disfunciones con estrés y/o discomfort. Por lo tanto, los *factores psicosociales* mal formulados o implantados, pueden convertirse en *factores psicosociales de riesgo* para la salud y el bienestar tanto individual como organizacional.

**En un tercer nivel, estos autores sitúan *los riesgos psicosociales*,** definiéndolos como aquellos factores con una alta probabilidad de afectar al bienestar y salud de los trabajadores, y a su vez, al funcionamiento empresarial en un medio y/o largo plazo.

Se hace necesario realizar un análisis conceptual e histórico de los factores psicosociales, así como realizar las matizaciones de términos necesarias, que permitan definir el marco teórico conceptual en el que se fundamenta y desarrolla parte de esta investigación. Dicho análisis se presenta en el siguiente capítulo.

Con anterioridad al citado análisis conceptual, es conveniente reflexionar sobre el origen de la Psicología Social, como disciplina que enmarca cualquier concepto psicosocial contemporáneo, incluyendo los factores psicosociales origen del presente estudio. Para la citada reflexión, es necesario destacar el profundo estudio que Eduardo Crespo realiza en su libro *“Introducción a la Psicología Social”*, en donde se analiza el concepto desde diferentes e interesantes perspectivas ( Crespo, 1995)

### 2.1.1 LOS FACTORES PSICOSOCIALES: CONCEPTO E HISTORIA DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL.

La preocupación formal sobre los factores psicosociales aparece en la década de los 70, fecha a partir de la cual, la referencia a ellos y su importancia, ha ganado en amplitud, diversificación y complejidad.

De este modo, en la 27ª Asamblea Mundial de la OMS de 1974 (OMS, 1974) , se reconoce la necesidad de considerar la influencia de los factores psicosociales en la salud, y se demandó la elaboración de un programa para el estudio más detallado de esos factores y la salud mental.

Los factores psicosociales de carácter laboral, también fueron objeto de estudio en 1976, dentro del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en adelante PIACT (OIT, 1976). Con este programa, la OIT reforzó su acción para promover entre los estados miembros, actividades destinadas a mejorar el trabajo y su medio ambiente. La expresión "*condiciones y medio ambiente de trabajo*" a la que hacían referencia, se relacionaba tanto con la seguridad y salubridad del ambiente de trabajo, como con el mejoramiento de la calidad de la vida en el trabajo, y con ello, medidas relacionadas con la adaptación de los horarios de trabajo, los sistemas de remuneración, la participación de los trabajadores, la organización del trabajo, y en general, las condiciones y el ambiente laboral, en los cuales se desarrolla el trabajo (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011)

Entre otros, los objetivos específicos marcados en el programa PIACT, y por lo tanto, los ***objetivos pioneros en el inicio del estudio de los factores psicosociales***, se resumen en 3 grandes retos:

1. Que el trabajo respetara la vida y la salud del trabajador.
2. Que el trabajo dejara tiempo libre para descansar y distraerse, así como que permitiera servir a la sociedad.
3. Que el trabajo permitiera que las personas pudieran realizarse expandiendo sus facultades personales.

Los citados 3 objetivos pioneros del estudio de los factores psicosociales, contienen el concepto de trabajo. Dicho concepto no es objeto de la presente investigación, pero caben destacar algunas paradojas sobre el término que podemos encontrar en el libro “Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas Psicosociológicas sobre el futuro del trabajo” coordinado en 2001 por Esteban Agulló Tomás y Anastasio Ovejero Bernal, y de manera especial, en el capítulo desarrollado por Amparo Serrano, Florentino Moreno Martín y Eduardo Crespo Suárez “La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad de transformación”.

Del mismo modo, es importante destacar la importancia del concepto familia, y que tantas influencias mutuas tiene, entre otros, con el trabajo; siendo destacable la importancia de contemplar la transformación de sociedades como la española, que en 2001 evidencia María Rosario Sánchez Morales en su publicación: “ Las familias del futuro en España. Tendencias y escenarios de futuro”.

Los objetivos a largo plazo del citado programa PIACT, fueron promover, apoyar y emprender actividades tanto a nivel regional como nacional e internacional, con miras a fortalecer y mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

De estos objetivos y actividades nacen ***las políticas principales presentadas en el programa PIACT***, y que estaban destinadas entre otras a:

1. Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
2. Regular la duración de las jornadas.
3. Mejorar la organización y contenido del trabajo.
4. Mejorar las condiciones de trabajo de determinadas categorías de trabajadores.

En el citado programa PIACT, se ofrecen múltiples estudios y actividades de tipo psicosocial que fueron pioneras en el estudio de los factores y riesgos psicosociales.

De los materiales y programas que contiene el programa PIACT, y sin ser citados de manera expresa la autoría y características de los mismos, son especialmente relevantes por ser pioneros en la materia objeto de estudio, los que se reflejan a continuación:

- Un estudio sobre la forma de llevar a cabo los balances sociales a nivel de empresa, y los programas de desarrollo social, donde los trabajos preliminares mostraban que había mucho que aprender de este nuevo instrumento, para el cual aún faltaban informaciones comparativas sobre la situación efectiva en ciertos campos como: las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, la remuneración, o las relaciones sociales en el entorno laboral.
- Un estudio sobre las relaciones existentes entre los sistemas de remuneraciones y la calidad de la vida profesional.
- Un estudio sobre los sectores y las categorías en los cuales imperan condiciones arduas e insalubres, que exigían la reducción de horario laboral.
- Un estudio sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo, en particular en el trabajo por equipos.
- Un estudio destinado a definir objetivamente cuáles son "*los trabajos más penosos y tediosos*", que permita identificar las profesiones donde se encuentran más frecuentemente, y de este modo sugerir cuáles son las medidas que deben adoptarse, a fin de que se mejoren dichos tipos de trabajo.
- Diversas actividades para identificar los distintos elementos necesarios en políticas de gestión, con el objetivo de asegurar una justicia en la distribución de los ingresos percibidos.
- Un examen de las interrelaciones entre los sistemas de pago de salarios, la estructura de los mismos, la satisfacción en el empleo y la calidad de la vida en el trabajo.
- Un estudio sobre las experiencias recientes en sistemas de evaluación de tareas, como método para establecer estructuras de salarios más equitativas.

Otro de los logros esenciales que consiguió la OIT a través del PIACT, fue ayudar a los estados miembros y a la organización misma, a procurarse los conocimientos de base indispensables para el buen desarrollo de sus programas, gracias a la difusión de las informaciones y el intercambio de experiencias.

Desde una perspectiva más académica, en 1975 Caplan y sus colaboradores en "*Job demands and worker health. Main effects and occupational differences*" definen los factores psicosociales y lo hacen estableciendo que "*son características del medio de*

*trabajo que crean amenaza en el individuo” (Caplan, Cobb, French Jr, Van Harrison, & Pinneau Jr, 1975:3).*

Si en la década de los 70 del siglo pasado, se alertaba de la sensibilidad y relevancia que podían tener los factores psicosociales, en 1980 se desarrollan las primeras obras colectivas y oficiales, en donde se hacen las primeras aproximaciones teóricas.

De este modo, los factores de la organización empiezan a convertirse en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y a sus efectos sobre la salud.

En 1984 la OIT recoge uno de los primeros documentos oficiales e internacionales que aborda el tema de los factores psicosociales: “Los factores psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y control”. En dicho documento se recoge que *“los factores psicosociales son complejos y difíciles de entender dado que representan las percepciones y experiencias del trabajador, y abarcan muchos aspectos”*. Dentro de la misma publicación, se presenta la definición de factores psicosociales que se expone a continuación:

*“Los factores psicosociales consisten en interacciones entre: el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de su organización, por un lado, y por otra, la capacidad del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”* (Moreno-Jiménez & Báez León, 2011:6).

Otro documento que define el concepto de factores psicosociales es la obra editada por la OMS y coordinada por Kalimo, El-Batawi y Cooper en 1988, llamada “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”. En este trabajo, se expone que los efectos de los factores psicosociales pueden ser negativos o positivos.

En 1996, Cox, T. y Griffiths, A.J. en su obra “The Assessment of psychosocial hazards at work”, cuando definen los factores psicosociales se refieren a aspectos del trabajo, de la propia organización y de la gestión laboral, así como a sus contextos sociales y

organizacionales que puedan causar daño psicológico o físico (Cox, T., & Griffiths, 1996).

Dado que las variables que comprenden los citados factores psicosociales son , entre otros, el diseño y contenido de las tareas, las funciones desarrolladas o las relaciones interpersonales en el trabajo, es común utilizar las expresiones “*organización del trabajo*” y “*factores organizativos*” como equivalentes de la expresión “*factores psicosociales*” para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud laboral.

En la NTP 443 que el INSSBT publica en 1997, redactada por Martín Daza y Pérez Bilbao se definen los factores psicosociales como:

*“Las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están relacionadas directamente con la organización, el contenido de trabajo y la realización de tareas, y que tienen capacidad de afectar tanto al bienestar y a la salud física, psíquica o social del trabajador, como al desarrollo del trabajo”* (Daza Martín & Bilbao Pérez, 1995:1).

Del tal modo, que unas condiciones desfavorables están en el origen de conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, así como en consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador.

Carayon P., Haims, M.C. & Yang, C.L en 2001, en “Psychosocial Works factors and work organization”, citan que los factores psicosociales son las características percibidas del ambiente de trabajo, que tienen connotaciones emocionales para los trabajadores.

Cabe destacar que estos factores psicosociales de origen laboral, pueden haberse visto afectados por la actual devaluación del empleo producida desde 1980, ya comentada por Isabel de la Torre Prados en su publicación de 2014 “Capitalismo, responsabilidad social e innovación” realizada para la revista Internacional de las Organizaciones, en donde se pone especial énfasis, entre otros, en la existencia de una mayor precariedad laboral así como en las dificultades de consecución del empleo a corto y medio plazo, que originan un nuevo orden social y una nueva estructura de poder, que suponen el fin de las expectativas crecientes y de la seguridad ocupacional.

## 2.1.2 CLASIFICACION ACTUALIZADA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL.

Una vez realizada una aproximación histórica al concepto de factores psicosociales desde una perspectiva laboral, a continuación se va a realizar una clasificación de los citados factores, ligados a la actividad laboral.

La OMS en el informe 571 del año 1975, realizó una clasificación de los factores psicosociales del trabajo que eran nocivos, y que podían generar o favorecer la aparición de alteraciones de la salud. La citada clasificación, con alguna que otra modificación, sigue siendo en la práctica, de aplicación en la actualidad.

Metodológicamente, la clasificación de la OMS agrupaba en 3 grandes bloques los factores psicosociales potencialmente nocivos. Dicha agrupación se expone a continuación:

1. Factores relacionados con el tipo de trabajo.
2. Factores relacionados con las condiciones de trabajo.
3. Factores relacionados con la organización del trabajo.

Seguidamente se describen con mayor detalle los factores que forman cada una de las agrupaciones citadas.

***Los factores nocivos relacionados con el tipo de trabajo destacados por la OMS*** fueron 4:

1. Las tareas repetitivas y monótonas, que se identifican como la consecuencia, en parte, de los procesos de mecanización y automatización que especializan hasta el extremo las tareas a desarrollar, de forma que el individuo pierde la visión global del conjunto del trabajo.
2. La no adecuada carga de responsabilidad. En este aspecto, se establecía que la carga de responsabilidad, era necesaria ajustarla a las posibilidades personales, siendo tan nociva la falta de la misma, como una exigencia superior a las posibilidades individuales.
3. El mal uso de las aptitudes, en tanto que las tareas laborales se deben realizar de acuerdo con la preparación y especialización de cada persona. En este

aspecto, cabe destacar que en el capítulo 2 de la publicación “ Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo” publicado en 2007 , Isabel de la Torre Prados, profundiza en la dimensión plural del tiempo y la formación, y de manera concreta, alude a los aspectos positivos que se derivan de la formación continua, y con ello, al desarrollo de competencias en los individuos.

4. La no adecuación de la carga de trabajo, que supone tanto la infrautilización de la capacidad del sujeto, como la sobrecarga de trabajo cuantitativo o cualitativo.

***Los factores nocivos relacionados con las condiciones de trabajo que destacó la OMS***

fueron 5:

1. La falta de estabilidad en el lugar de trabajo, en tanto que la situación económica puede cuestionar la permanencia en un lugar de trabajo. Hay que tener presente que la dedicación continua a una tarea, proporciona al sujeto que la realiza, una visión temporal y retrospectiva de las actividades realizadas, y facilita su implicación. Mientras que los cambios continuos de tareas y la discontinuidad, pueden producir descontento e insatisfacción. En este aspecto, es necesario destacar la obra del año 2000 “ Distintos significados de la crisis” , en donde su autor, Mario Domínguez Sánchez- Pinilla, destaca como Sennett analiza la radical transformación de la concepción del trabajo a partir de la incertidumbre, la transitoriedad y los proyectos a corto plazo, que genera un nuevo escenario laboral.
2. La falta de seguridad relacionada con las posibilidades de que un riesgo potencial para la salud se materialice.
3. La peligrosidad de los factores físicos y químicos del medio de trabajo, en tanto que dichos factores, pueden generar accidentes o enfermedades.
4. La falta de unas condiciones de bienestar derivadas de un diseño ergonómico de los lugares de trabajo, que no favorecen la adaptación y la disminución de la carga de trabajo.
5. El tamaño de la empresa, en tanto a que hay determinadas características asociadas que inciden en la salud, como por ejemplo, la movilidad funcional, las

posibilidades de promoción interna, la variedad de tareas, la organización del trabajo...etc.

Finalmente ***los factores nocivos relacionados con la organización del trabajo que la OMS*** destacó fueron los 5 siguientes:

1. La organización del trabajo por turnos, que supone un cambio constante en el ritmo de vida y con ello, una desestabilización de los ciclos biológicos de la persona, sobre todo de su metabolismo, influyendo en su comportamiento y en su participación social.
2. La falta de cohesión de grupo, entendida como la falta o carencia en la relación que se establece con el resto de los compañeros de trabajo. El soporte social constituye una herramienta importante al permitir satisfacer necesidades humanas de relación y afiliación, y facilitar recursos para moderar el impacto de las presiones y demandas estructurales.
3. La escasa participación y comunicación, en tanto que una adecuada participación y comunicación, deberían ser ejes fundamentales de la estructura de la organización, favoreciendo la existencia de unas relaciones laborales de calidad.
4. El estilo de mando no adecuado, debido a que en sí mismo, es una competencia que influye de manera directa en la propia organización, en las actitudes, motivaciones, así como en las relaciones formales e informales de los trabajadores.
5. La inadecuación del sistema de remuneración, y la no organización del tiempo de trabajo, tanto para la valoración propia de la tarea que se realiza, como para la motivación del trabajador.

Según declaraba la OMS por aquellas fechas, todos estos factores psicosociales pueden estar presentes en cualquier organización laboral. Dichos factores surgen en cada organización o bien de una forma obvia, clara y objetiva, o de un modo más sutil. La trascendencia de los citados factores, dependerá a su vez, de la subjetividad de la persona que lo viva. Sin embargo todos y cada uno de ellos están interrelacionados.

De otro modo, si los citados factores aparecen en la organización de manera óptima, la organización funciona y evoluciona como un sistema con las regulaciones internas pertinentes. Por lo tanto, esta clasificación de factores psicosociales nocivos, permite establecer que, su control y aplicación óptima en las organizaciones, pueden generar una adecuada salud organizacional e individual.

Para Mintzberg, H. (1993) en su obra "Structure in fives: designing effective organizations", los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales. Cuando las citadas condiciones son adecuadas, facilitan: el desarrollo de las competencias laborales, los niveles altos de satisfacción laboral, los niveles de productividad empresarial, y la motivación laboral, que permite a su vez, alcanzar mayor experiencia y competencias profesionales.

De este modo, Mintzberg establece que las formas acertadas de cultura empresarial, liderazgo y clima laboral, son condiciones generales psicosociales que afectan positivamente a la salud, y a su vez, generan desarrollo individual y bienestar individual y organizacional. Y por el contrario, una pésima gestión de las mismas, puede generar consecuencias negativas e incidir negativamente en la salud personal y organizacional.

De manera más contemporánea, la revista de Psicología en el Trabajo y de las Organizaciones, tiene varias publicaciones y reflexiones sobre la importancia de la óptima gestión de las personas en las empresas. Dentro de estas reflexiones, en 2002 Roberto Domínguez Bilbao y Juan Carlos Revilla Castro en " La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica", hacen referencia a la necesidad de medir y evaluar las políticas y prácticas empresariales que afectan a las personas como activos organizacionales, así como la responsabilidad social interna que ello conlleva para una organización.

Pese a no ser objeto de estudio la profundización en las citadas políticas de gestión empresarial que afectan a las personas que las componen, y dentro de la cantidad de libros y manuales relacionados con la citada gestión, es necesario destacar la publicación de 2005 " Recursos Humanos" cuyos autores Jesús Alberto Valero Matas, Miguel Lamoca Pérez, Jerónimo Fernández-Acebo, Pablo Galindo Calvo, Daniel García Hernández y Vicente Domingo García Marzá, ilustran de manera muy acertada y completa, los modelos de gestión de recursos humanos más óptimos y estratégicos.

Al margen de la clasificación de los factores psicosociales de la OMS que se ha detallado con anterioridad, existen numerosas clasificaciones de los mismos, dependiendo del enfoque que se elija.

Dejando de lado los factores de exposición físicos, químicos o biológicos, así como los componentes ergonómicos del trabajo, que también tienen su influencia en los riesgos psicosociales, y por lo tanto centrándonos sólo en aspectos propios de la tarea y de la organización de trabajo de forma estricta, una de las clasificaciones más actuales de los factores psicosociales, y que directamente se relacionan con un modelo de evaluación de los riesgos inherentes a los mismos, la proporciona el INSSBT en la NTP 926, desarrollando la base teórica para el F-Psico 3.1, método de análisis cuantitativo que se desarrollará en la presente investigación (Bilbao Pérez, Jesús; Nogareda Cuixart, 2012).

De este modo, **en la citada NTP 926 del INSSBT que va a servir de metodología cuantitativa en la presente investigación, se presenta una clasificación compuesta por 9 factores psicosociales** inherentes a las tareas laborales, y que se presentan a continuación:

- **Factor Psicosocial Tiempo de Trabajo:**

La NTP 926 del INSSBT, determina que el factor psicosocial *“Tiempo de Trabajo”* incluye los distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana, y de cada día de la semana.

Evalúa por lo tanto, el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad, así como el efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

- **Factor Psicosocial Autonomía:**

La NTP 926 del INSSBT, acoge bajo el factor psicosocial *“Autonomía”*, los aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador, para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la

estructuración temporal de la actividad laboral, como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

De este modo, el factor psicosocial *Autonomía* se considera desde 2 enfoques que son:

- Enfoque temporal o *Autonomía Temporal*, que se refiere a la libertad concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo de trabajo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, la distribución de los descansos durante la jornada, así como el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales.
- Enfoque decisional o *Autonomía Decisional*, que hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, y que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

- **Factor Psicosocial Carga de Trabajo:**

El factor psicosocial "*Carga de Trabajo*" al que se hace referencia en la NTP 926 del INSSBT, entiende por carga de trabajo el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador debe hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo, bien sea cognitiva o emocional.

Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

El factor psicosocial *Carga de Trabajo* valora la citada carga a partir de 3 perspectivas:

- *La perspectiva relacionada con las presiones en los tiempos de trabajo asignados* tanto a las tareas como a la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

- *La perspectiva relacionada con el esfuerzo de atención requerido.* En este caso, la atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo requerido para procesar la información que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas, como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento, y cuando no existe previsibilidad en las tareas.
- *La perspectiva relacionada con la cantidad y dificultad de la tarea.* La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente, es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

- **Factor Psicosocial Demandas Psicológicas:**

En la NTP 926 del INSSBT, se expone que el factor psicosocial “*Demandas Psicológicas*”, está compuesto por las demandas de naturaleza cognitiva y emocional de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. De este modo, el factor psicosocial *Demandas psicológicas*, hace referencia a 2 tipos de exigencias:

- *En primer lugar se encuentran las exigencias cognitivas* que son definidas según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas, como por ejemplo: el procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc..

De esta forma, el sistema cognitivo se ve comprometido, en mayor o menor medida, en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la

demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

- *En segundo lugar se encuentran las exigencias emocionales* en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con clientes. El esfuerzo de ocultación de emociones puede también en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo, hacia los superiores, subordinados, etc.

Las exigencias emocionales pueden derivarse a su vez, del nivel de implicación y compromiso con las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo, y de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.).

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

- **Factor Psicosocial Variedad y Contenido de Trabajo:**

La NTP 926 del INSSBT, establece que el factor psicosocial "*Variedad y Contenido de Trabajo*" comprende la percepción, significado y utilidad que el trabajo tiene en sí mismo tanto para el trabajador, el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo además reconocido y apreciado más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor se relaciona con ítems que estudian en qué medida: el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se percibe como importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

- **Factor Psicosocial Participación y Supervisión:**

El factor psicosocial "*Participación y Supervisión*" es presentado en la NTP 926 del INSSBT, como un factor de doble dimensión, que recoge dos formas posibles de control sobre el trabajo. Las 2 dimensiones de control a las que se hace referencia son:

- *Una primera dimensión relacionada con el control que ejerce el trabajador sobre su trabajo a través de su participación* en diferentes aspectos del trabajo. Desde esta dimensión, la participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.
- *Una segunda dimensión relacionada con el control que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.* Desde esta dimensión, la supervisión se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

- **Factor Psicosocial Interés por el Trabajador y Compensación:**

En la NTP 926 del INSSBT, se hace referencia al factor psicosocial "*Interés por el Trabajador y Compensación*", como el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el empleado.

Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la empresa por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo, como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

- **Factor Psicosocial Desempeño de Rol:**

La NTP 926 del INSSBT incluye en el factor psicosocial "*Desempeño de Rol*" los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada

puesto de trabajo. Dichos problemas se relacionan a su vez con 3 aspectos fundamentales:

- *El primer aspecto hace referencia a la claridad de rol.* Este aspecto tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades, y por lo tanto, entre otros con: qué y cómo deben hacerse las tareas, qué cantidad de trabajo es la esperada, cuál es la calidad del trabajo exigido, qué tiempo está asignado a cada tarea y cuál es la responsabilidad frente al puesto.
- *El segundo aspecto hace referencia al conflicto de rol.* Este aspecto refiere a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí, o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- *El tercer aspecto hace referencia a la sobrecarga de rol.* Este último aspecto se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.

- **Factor Psicosocial Relaciones y Apoyo Social:**

El último factor psicosocial que presenta la NTP 926 del INSSBT es “*Relaciones y Apoyo Social*”, en donde se hace referencia a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

Se define en este factor el concepto de “*apoyo social*” como factor moderador del estrés, en tanto a que dicho apoyo social supone la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, así como la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distinta frecuencia e intensidad, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza, dando lugar a distintas formas de violencia o a conflictos personales, ante las cuales las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Partiendo de la clasificación que nos aporta la NTP 926 del INSSBT, así como haciendo uso de la metodología que la misma recomienda, realizaremos la primera aproximación empírica de esta investigación y que se desarrollará en capítulos sucesivos.

**Antes de ello, es necesario evaluar cuáles son los efectos más relevantes que tienen los factores psicosociales en la salud y bienestar de los trabajadores.**

## 2.2 EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL BIENESTAR Y LA SALUD: APROXIMACION AL CASO DEL ESTRÉS LABORAL.

### 2.2.1 BREVE APROXIMACION EPISTEMOLOGICA Y CONCEPTUAL AL TERMINO ESTRES Y SUS PRIMEROS AUTORES .

El estrés ha sido objeto de numerosos y diferentes análisis conceptuales, así como de constantes debates entre expertos. En el presente capítulo se pretende realizar una breve aproximación teórica a la evolución conceptual del estrés abordando parte de sus connotaciones, sobre todo aquellas más cercanas al objeto de estudio.

El término *estrés* (castellanizado) proviene del inglés y literalmente significa "*tensión*", "*sobrecarga*" o "*esfuerzo*". Dicho término, al no encontrar ninguna traducción satisfactoria en otros idiomas, pasó a formar parte del lenguaje científico universal.

Según el "*Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*" (Gil-Monte, 2014), **existen diferentes aproximaciones del término *estrés* dependiendo de la disciplina científica desde la que se aborde el concepto.**

En el citado manual se destaca que este concepto comenzó a utilizarse en el campo de la ingeniería y de la física en el siglo XVII para aludir a la deformación que sufrían, sin llegar a romperse o fragmentarse, algunas estructuras de ingeniería como los puentes, cuando eran sometidos a una fuerza externa. El *estrés* por lo tanto, se relacionaba en el citado siglo, con la elasticidad de los materiales en un entorno ingenieril y físico. De manera concreta, en términos físicos se diferenciaba entre *estrés*, que es el área afectada por la presión o por la carga, y el *strain*, que es el cambio en la forma que sufre la materia o estructura, debido a la presión de la carga en la zona de *estrés*.

Posteriormente este concepto dio el salto al campo de la biología y de la psicología, al ponerse de manifiesto por parte de diferentes autores, las similitudes entre la materia y las características fisiológicas y psicológicas del ser humano, con relación a este fenómeno de flexibilidad.

En 1867, el biólogo teórico, médico y fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente, pueden perturbar el organismo, y que una de las principales características de los seres vivos, reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo (Bernard, 1867). De este modo aparece como concepto clave la estabilidad del medio ambiente interno, como condición indispensable para la vida libre e independiente. No cabe duda que lo que distingue y caracteriza la vida y al ser vivo, es la facultad de adaptación al cambio. La descripción de Bernard parece ser uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias provocadas por la ruptura del equilibrio en el organismo, es decir, de someter a éste al *estrés*.

También en el campo de la biología y de la medicina, una de las aproximaciones más influyentes en el tema del estudio del *estrés* aplicado al ser humano, fue la obra de Walter Cannon desarrollada a partir de la década de los años 20 del siglo pasado. Este autor en 1923, introdujo el concepto de *homeostasis*, del griego *homoios* o similar, y *statis* o posición, para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos (Cannon, 1923).

Son éstas las premisas de partida que han sido el punto de referencia para el desarrollo posterior de la obra de autores como Hans Selye, quien en la década de los años 30, propuso el modelo del síndrome de adaptación general, para explicar la naturaleza del estrés en los organismos vivos.

Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, introduce en fisiología el concepto de estrés, tomando este término desde su sentido físico, es decir, efectos de fuerzas ejercidas en todos los puntos del organismo. De este modo, en su definición lo califica como un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas que no son exactamente específicas del organismo. Considerando, por tanto, que el *estrés* es una respuesta fisiológica generalizada y no específica, a estímulos ambientales nocivos (Selye, 1936).

En 1946, **Selye estableció el concepto de Síndrome General de Adaptación (S.G.A.)**. Englobando el concepto en aquel conjunto de estados y procesos por los que pasa la fisiología que provocan una respuesta a diferentes estímulos o estresores. Dentro del concepto SGA, Selye describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo. **Las citadas 3 fases son:** alarma, resistencia y agotamiento, que se resumen a continuación (Selye, 1946):

1. **La fase de alarma:** En esta primera fase, ante un estímulo estresante el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. En esta fase se da una serie de reacciones transitorias de corta duración, que no resultan perjudiciales para el organismo, que con el tiempo se recupera. Dichas reacciones son:
  - Una serie de alteraciones fisiológicas y psicológicas que suponen un desequilibrio en sus recursos, pero que le permitan enfrentarse a la situación estresante.
  - De manera concreta el sistema nervioso simpático reacciona con esta sintomatología: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.
2. **Fase de resistencia.** Esta fase aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación de *estrés*. En esta fase el organismo desarrolla una serie de procesos psicofísicos, buscando el reequilibrio de los recursos para que la situación resulte lo menos nociva para él. Es común la aparición de diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido.
3. **Fase de agotamiento.** A esta fase se llega debido a que la energía de adaptación es limitada, y si el *estrés* continua o adquiere bastante intensidad, se supera la capacidad de resistencia, entrando finalmente el organismo en una

fase de agotamiento, dándose lugar la aparición de alteraciones psicosomáticas, en donde el organismo se ve abocado a una situación de desgaste en la que aparecen trastornos fisiológicos psicológicos y psicosociales que pueden ser irreversibles.

A partir de los años 60 del pasado siglo, y debido al desarrollo de las teorías cognitivas psicosociales, la orientación teórica del conductismo comienza a ser relegada a un segundo plano, y los procesos psicológicos pasan de ser estudiados como una simple relación estímulo/respuesta, a estudiarse como una relación estímulo/organismo/respuesta, lo que supone la incorporación de los procesos cognitivos en el estudio el comportamiento humano.

Para McGrath (1976) el estrés tiene que ver con el desequilibrio sustancial que se produce entre la demanda y la capacidad que tiene el individuo de respuesta bajo la las condiciones en las que el fracaso hacia ese demanda puede poseer importantes repercusiones o consecuencias. O al menos así lo percibe el individuo. Según esta visión, se producirá *estrés* cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan a sus capacidades para afrontarlas y, además valora esta situación como amenazante para su situación. Esta definición hace referencia a la necesidad de mantener un equilibrio entre lo que la realidad demanda y la capacidad de respuesta del individuo a estas demandas.

Con la influencia de los trabajos de diferentes autores como R. Lazarus, la psicología aborda el estudio del *estrés* desde una perspectiva transaccional o de ajuste individuo/entorno, en la que los procesos de evaluación cognitiva y de afrontamiento, son procesos clave para explicar el estrés (Lazarus & Folkman, 1986).

Desde la aproximación de la psicología, el *estrés* puede ser entendido como un desequilibrio sustancial percibido entre las demandas del medio y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a la demanda, tiene consecuencias negativas e importantes.

**Con el fin de presentar de forma integrada el concepto de *estrés*, a continuación se va a enunciar brevemente el modelo formulado por French y Kahn** en el Institute for Social Research, de la Universidad de Michigan (French & Kahn, 1962).

El citado modelo ofrece los componentes básicos que siguen guiando actualmente la investigación sobre el *estrés*. Dicho modelo establece una secuencia causal que va desde (A) las características del contexto objetivo de trabajo, a través de (B) la experiencia subjetiva del trabajador y (C) de sus respuestas ante él, hasta (D) los efectos a largo plazo que todos estos factores tienen sobre su salud física y mental. A modo de resumen el citado modelo establece que:

- Las conexiones de tipo A-B establecen relaciones entre el contexto físico y social del trabajo, así como las percepciones del mismo por parte del sujeto.
- Las conexiones de tipo B-C señalan las relaciones entre el entorno percibido de trabajo y las respuestas que el sujeto realiza en él.
- Las conexiones del tipo C-D se refieren a los efectos de esas respuestas sobre criterios establecidos de salud y enfermedad.
- El modelo destaca que además existen variables que afectan a todas las conexiones señaladas anteriormente. Dichas variables son entre otras: la influencia de las características o propiedades estables de la persona sobre las formas de percibir la realidad física, la forma de responder ante dicha realidad percibida, o las relaciones interpersonales que el individuo desarrolla.
- Finalmente el modelo concluye que la cadena causal, y la combinación de diversas variables relacionadas entre sí, constituye el marco teórico de la relación entre el trabajo y la salud.

La sensación de *estrés* de una persona arranca por la existencia de una serie de desencadenantes o estresores. Estos estresores pueden ser calificados como una exigencia, situación o circunstancia que altera el equilibrio del individuo con su entorno, e inicia las respuestas de *estrés*.

Así pues, no es sólo la circunstancia es la que determina la respuesta del *estrés*, si no que el individuo considere la citada circunstancia como una demanda amenazante y difícil de controlar. Por lo tanto, el *estrés* en este aspecto es entendido como una

transacción entre la persona y el ambiente, o una situación resultante de la interpretación y valoración de los acontecimientos y/o de las circunstancias que la persona hace.

Bajo esta perspectiva, el *estrés* no es solamente una dimensión del ambiente físico o psicosocial; no puede ser definido sólo en términos de carga de trabajo o de situaciones que se consideran estresantes, ni tampoco se puede definir sólo en términos de respuesta, como la movilización fisiológica o la disfunción de la ejecución.

## 2.2.2 APROXIMACION EPISTEMOLOGICA CONCEPTUAL AL ESTRÉS LABORAL Y PRINCIPALES ESTRESORES LABORALES.

El INSSBT dentro de sus documentos divulgativos sobre *estrés laboral*, y en especial, en el redactado por M<sup>a</sup> Ángeles del Hoyo Delgado en 2004, del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías de Madrid ( C.N.N.T.) **se define el estrés desde un punto de vista integrador como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”**. (Hoyo Delgado, M. Á, 1997:6).

El INSSBT apoya la teoría de que el *estrés laboral* surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. En este proceso, la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. Ahora bien, no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son demandas a la supervivencia, y en principio actúan de forma efectiva para permitirnos enfrentarnos a ciertas situaciones de nuestra vida.

Dentro del citado documento divulgativo sobre *estrés laboral* del INSSBT, la autora María Ángeles del Hoyo Delgado, del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías de Madrid ( C.N.N.T.), explica que al aumentar el *estrés* pueden mejorar los niveles de salud y rendimiento, siempre que no se dé con excesiva frecuencia e intensidad, y con ello se supere nuestra capacidad de adaptación. Además, el aburrimiento y la falta de

estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar nuestra salud (Hoyo Delgado, M. Á, 1997).

**En el citado documento divulgativo del INSSBT sobre *estrés laboral*, se hace referencia a 2 tipos de *estrés*:**

1. ***Eustress o estrés "bueno"***: Es el *estrés* que se considera necesario en nuestra vida cotidiana, y ejerce una función de protección del organismo. Gracias a él podemos progresar en todos los sentidos.
2. ***Distress o estrés "negativo"***: El *distress* se produce por una excesiva reacción al *estrés*, que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad. Puede afectarnos física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume. En general se utiliza el término *estrés* para referirnos al estrés negativo o *distress*.

En el contexto laboral, los estresores son denominados riesgos psicosociales. Para que los estresores o riesgos psicosociales generen una respuesta de *estrés*, deben ser percibidos como factores de riesgo o amenaza por el individuo, esto es, el trabajador debe interpretar que van a tener consecuencias desagradables o penosas para él en el supuesto de que no se modifiquen.

**Desde una perspectiva laboral, el INSSBT identifica los factores de *estrés* que están presentes en el entorno de trabajo, y por lo tanto los denominados *estresores laborales*. En dicho documento, los estresores laborales aparecen agrupados del siguiente modo (Hoyo Delgado, M. Á, 1997):**

- **Un primer grupo de estresores relacionados con el ambiente físico.** Entre otros, dichos estresores se relacionan con los niveles de iluminación, ruido y temperatura, así como con la existencia de ambientes contaminados.
- **Un segundo grupo de estresores laborales relacionados con el contenido de la tarea.** Dichos estresores se relacionan con aquéllos aspectos de las tareas que pueden generar carga mental y/o falta de control sobre la tarea.

- **Un tercer grupo de estresores laborales relacionados con la organización del trabajo.** Entre otros, dichos estresores se relacionan con aspectos laborales que pueden generar : conflicto y ambigüedad del rol, jornadas de trabajo extenuantes , malas relaciones interpersonales, y ausencia de promoción/ desarrollo profesional.

Los estresores propios del ambiente físico se alejan del objetivo de la presente investigación y por lo tanto no van a ser abordados.

**Los estresores relacionados con el contenido de la tarea y la organización del trabajo merecen un mayor desarrollo debido a su relevancia en el estudio empírico de esta investigación sobre la percepción de los factores de *estrés laboral (riesgos psicosociales)* en trabajadores del comercio.**

### **2.2.3 DESENCANDENANTES DE ESTRES LABORAL PROPIOS DE LA TAREA.**

Pese a ser complicado delimitar cuales son los estresores relacionados con la tareas o desempeño laboral, en el documento divulgativo del INSSBT sobre el *estrés laboral*, se presenta una primera clasificación de los mismos (Hoyo Delgado, M. Á, 1997).

Según la autora, dicha clasificación no resulta sencilla debido a que por ejemplo, algunas personas se sienten cómodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo tareas más complejas y enriquecedoras. Aunque, si bien es cierto, cuándo dicha tarea es adecuada a las expectativas y a la capacidad del trabajador, ésta contribuye al bienestar psicológico del trabajador y supone un elemento motivador importante.

En el citado documento divulgativo del INSSBT, también se expone que si existe un desacuerdo entre las percepciones que tienen las personas sobre demandas que recaen sobre ellas, y su habilidad para afrontarlas, se pueden producir episodios de *estrés laboral*. El documento **concluye que los principales 2 estresores de la tarea son: la inadecuada carga mental de trabajo y el inadecuado control sobre la tarea.** En

cuanto a los aspectos relativos a la carga mental y el inadecuado control sobre la tareas, hemos de considerar las siguientes cuestiones:

1. **Respecto a la carga mental**, esta es definida como la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea. Es decir, para realizar una tarea, hay que llevar a cabo una actividad mental que va a venir determinada, tanto por la cantidad de información que deba tratarse en un puesto de trabajo, como por las características del individuo. Dichas características individuales se relacionan, entre otras, con la edad, la formación, la experiencia y/o los estados de fatiga.

Los mecanismos de la carga mental son complejos, en primer lugar porque las funciones cognitivas no pueden ser analizadas sólo desde un ángulo cuantitativo, es decir, desde la perspectiva de la cantidad de informaciones tratadas, sino que deben serlo también bajo el ángulo cualitativo, o lo que es lo mismo, según lo compleja que sea intelectualmente la tarea a realizar.

Al mismo tiempo, el documento divulgativo del INSSBT, expone que estos aspectos se pueden presentar tanto por exceso (dando como resultado una sobrecarga de trabajo) como por defecto (dando como resultado una subcarga de trabajo). De manera concreta el INSSBT concluye que :

- **La sobrecarga o estimulación excesiva** se produce cuando el trabajador está sometido a más exigencias de las que puede satisfacer. A continuación se resume parte de la información que el INSSBT presenta al respecto:
  - ✓ Dichas sobrecargas pueden ser cuantitativas o cualitativas.
  - ✓ La sobrecarga cuantitativa se produce cuando aparece alguna de estas circunstancias: se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo debido al volumen de trabajo, hay apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado.
  - ✓ La sobrecarga cualitativa, se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador, es decir, la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo. El estrés

aparece cuando el sujeto no posee la habilidad suficiente para realizar su tarea.

- ✓ La sobrecarga laboral tiene una incidencia directa sobre el hábito de fumar, el incremento de la ansiedad y la disminución de la satisfacción laboral.
  - ✓ Para paliar la sobrecarga de trabajo, en muchas ocasiones se alarga la jornada laboral dedicando un mayor tiempo al trabajo. Este exceso de horas de trabajo no sólo va a aumentar la fatiga del trabajador, sino que también pueden perjudicar las relaciones sociales y la vida familiar, reduciéndose por tanto las oportunidades de apoyo social, tan importantes a la hora de afrontar y reducir el estrés.
  - ✓ French y Caplan (1972) señalan que la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo.
- **La subcarga de trabajo** se produce cuando las personas realizan pocas tareas (subcarga cuantitativa) o cuando realizan tareas demasiado sencillas (subcarga cualitativa). Respecto a la subcarga de trabajo, el INSSBT concluye que:
- ✓ Las personas que sufren subcarga también puede sufrir estrés y verse deteriorada su salud.
  - ✓ Dicho estrés viene determinado por que la falta de estimulación es tan perjudicial como el exceso.
  - ✓ El aburrimiento y la monotonía es un extremo igualmente nocivo para la salud y aunque resulte paradójico, un poco de tensión produce un efecto estimulante, vigoriza y es conveniente.

El problema de carga de trabajo se soluciona encontrando el nivel en que cada individuo mejora su rendimiento y conserva una salud adecuada, evitando así los extremos de exceso y falta de trabajo.

2. **Respecto a la inadecuación del control sobre la tarea**, en el documento divulgativo para el INSSBT se define como al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y que viene determinado por 2 aspectos que son: el grado de autonomía e iniciativa y la responsabilidad. De tal modo el INSSBT concluye que en la medida en que el trabajo proporcione al trabajador autonomía y responsabilidad, mayor será la probabilidad de que perciba que tiene control sobre el mismo.

El documento divulgativo del INSSBT describe estos 2 aspectos de la siguiente manera:

- **Respecto al grado de autonomía e iniciativa**, el INSSBT hace referencia al grado en que el individuo puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Con el grado de autonomía e iniciativa, el trabajador puede tener influencia en la elección del método y ritmo de trabajo, en las secuencias de las operaciones y en el control sobre los resultados.
- **Respecto a la responsabilidad**, el INSSBT concluye que la responsabilidad parte del grado de autonomía, en tanto que ésta contribuye al sentimiento de responsabilidad del trabajador para con los resultados de su tarea.

En esta línea, la autora del documento divulgativo del INSSBT, explica que existe una clara relación positiva entre el grado de control que el sujeto tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Poniéndose de manifiesto que la falta de control produce consecuencias psíquicas y somáticas negativas propias del estrés, ahora bien, el excesivo control y la responsabilidad que conlleva, también puede tener consecuencias negativas.

#### **2.2.4 PRINCIPALES DESENCANDENANTES DE ESTRES LABORAL PROPIOS DE LA ORGANIZACION.**

En el documento divulgativo del INSSBT sobre el *estrés laboral* (Hoyo Delgado, M. Á, 1997), los desencadenantes de *estrés* propios de la organización del trabajo se presentan agrupados de la siguiente manera que se resume a continuación:

1. **Ambigüedad y conflicto de rol.** El INSSBT define el conflicto de rol como la combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización, siendo en ocasiones una combinación no adecuada. Por otro lado, la ambigüedad del rol se define como la falta de claridad sobre el trabajo desarrollado. De manera concreta el INSSBT concluye que:

- ✓ Los conflictos de rol pueden deberse diversos motivos entre los que destacan la delimitación de objetivos y las órdenes contradictorias.
- ✓ La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante para los trabajadores con un efecto inmediato sobre el descenso en el logro de objetivos y en la satisfacción del empleado.
- ✓ La ambigüedad de rol puede generar ambigüedad sobre los objetivos laborales y el alcance de las responsabilidades.
- ✓ La ambigüedad transitoria no tiene efectos debilitantes, pero si aparece de forma continuada significaría una mayor amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador, y por lo tanto un estresor laboral.

2. **La jornada de trabajo extenuante.** Desde el INSSBT se manifiesta que una jornada de trabajo extenuante produce, entre otras:

- ✓ Un desgaste físico y mental al trabajador que le impide hacer frente a las situaciones estresantes.
- ✓ Una disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, durante el cual el individuo puede abastecerse parcialmente de reservas de energía.

3. **Las malas relaciones laborales.** El INSSBT destaca las malas relaciones laborales como un estresor organizativo importante. Del mismo modo el mismo INSSBT, evidencia que si las relaciones laborales son valoradas positivamente, éstas pueden amortiguar parte del estrés

Entre otras, el INSSBT relaciona unas malas relaciones laborales con:

- ✓ Falta de cohesión del grupo.
- ✓ Fuertes presiones laborales.
- ✓ Mal clima del equipo de trabajo.
- ✓ Reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto.

Por el contrario, las buenas relaciones laborales el INSSBT las relaciona con:

- ✓ Posibilidades de comunicarse.
- ✓ Posibilidades de dar y recibir apoyo social de compañeros.
- ✓ Posibilidades de dar y recibir apoyo social de jefes.

4. **La ausencia de promoción/desarrollo de la carrera profesional** es entendida por el INSSBT como el desequilibrio entre, las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros, pudiéndose convertir en una fuente de preocupación, ansiedad y frustración.

El INSSBT pone de relieve que en muchas ocasiones, la especialización del trabajo dificulta que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

Existen numerosas investigaciones sobre los desencadenantes de estrés laboral propiciados por la organización del trabajo, siendo cada vez más común y necesario realizar comparativas sectoriales. De entre las citadas investigaciones, se puede destacar una reciente publicación de 2017 realizada por Irene Bermejo –Casado, Gloria Campos García de Quevedo y Antonio Sánchez-Bayón para La Revista Latina de Comunicación Social denominada “Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación” , en donde se realiza comparativas para dilucidar si los organizadores de eventos sufren más estrés que otros profesionales de la comunicación.

### **2.2.5 CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL ESTRÉS LABORAL**

En la exposición realizada hasta el momento sobre el *estrés laboral*, ya se ha referido que las **características personales influyen en la percepción del mismo**.

No es objeto de la presente investigación profundizar en detalle en cómo las características y aspectos personales inciden en la percepción de *estrés* y de los estresores laborales , pero si se pretende realizar una breve aproximación a su estudio.

Para abordar cómo las características personales influyen el *estrés laboral*, se va a tener en cuenta el documento divulgativo del INSSBT sobre el *estrés laboral* que hemos utilizado anteriormente (Hoyo Delgado, M. Á, 1997).

En el citado documento, el INSSBT establece que las diferencias individuales juegan un papel importante en la percepción de la experiencia de *estrés laboral*, ya que la combinación de una situación particular y de un individuo determinado, con sus características personales específicas, sus expectativas, sus experiencias pasadas, sus actitudes, sus aptitudes y sus propios sentimientos, puede dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al *estrés*.

El INSSBT refiere que es necesario tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de factores tales como: la edad, las necesidades, la expectativa, los estados de salud y la fatiga. De tal manera que debe tenerse en consideración que todos estos factores actúan entre sí e influyen en el estrés experimentado por el trabajador, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él.

**El documento divulgativo del INSSBT sobre el *estrés laboral* (Hoyo Delgado, M. Á, 1997) resume las formas de comportamiento llamadas "*patrones de conducta específicos*", que pueden incidir directamente en la aparición o no de síntomas de todo tipo. Dichos patrones de conducta específicos aparecen en el individuo como una forma de comportamiento aprendido, que influye en cómo se actúa ante situaciones cotidianas de la vida.**

Los patrones de conducta específicos se podrían definir como las maneras de ser y de comportarse, y que influyen directamente en la salud psicológica y fisiológica de la persona. De este modo el INSSBT hace una reflexión sobre los 3 patrones de conducta relacionados con el estrés, que son los denominados *patrones tipo "A", "B" y "C"*.

Para llevar a cabo el estudio sobre los factores de conducta relacionados con el estrés, el INSSBT destaca a 2 cardiólogos norteamericanos, Friedman y Rosenman (1959) que entre 1958 y 1959, publican los primeros trabajos que hacen referencia a las particulares conductas y rasgos de personalidad observados en los pacientes afectados de cardiopatía isquémica. Este estudio proviene de la clínica observada por estos médicos, en donde se presenta la predisposición estable en los sujetos y su riesgo cardiológico a enfermar. Dichos cardiólogos, constataron que la incidencia de cardiopatías isquémicas en los sujetos con un patrón de conducta "*tipo A*", con edades

comprendidas entre 39 y 49 años, era 6'5 veces más elevada que en los sujetos "*tipo B*".

Al hilo de estas investigaciones médicas, se han realizado numerosos estudios parecidos, mostrando cada vez una incidencia significativamente más elevada de cardiopatías isquémicas en el grupo "*tipo A*". También se han constatado incidencias idénticas sobre otros factores de riesgo como el incremento del colesterol, la disminución del tiempo de coagulación...etc.

Friedman y Rosenman (1959) definieron el patrón de conducta "*tipo A*" como un patrón de conducta propio de aquellos sujetos que perciben el entorno como amenazante para su autoestima y para el logro de objetivos. Este tipo de sujetos necesitan constantemente logros personales para sentir que tienen el control. Esta disposición les lleva a un estado permanente de urgencia en el tiempo y de permanente lucha. Este tipo de conducta se relaciona con:

- ✓ Un fuerte impulso competitivo.
- ✓ Un gran dinamismo.
- ✓ Ambición.
- ✓ Agresividad.
- ✓ Irritabilidad.

Friedman y Rosenman (1959) concluyeron que todas estas características hacen que se incremente en más del triple la probabilidad de padecer una enfermedad coronaria en comparación con los sujetos "*tipo B*", que tienen las características opuestas al anterior, manteniéndose relajados sin sufrir las consecuencias negativas del estrés.

Otros estudios se centran en la relación existente entre las predisposiciones de los tipos de conducta y el cáncer. En esta línea Temoshok y Fox (1984) propusieron la existencia de un patrón "*tipo C*" de conducta, presente en los sujetos afectados por cáncer, y que presentan las siguientes características:

- ✓ Estilo verbal pasivo y cooperativo.
- ✓ Actitudes de resignación y de sumisión.
- ✓ Bloqueo o contención expresiva de las emociones.

Temoshok y Fox (1984) observaron cómo los pacientes que presentaban este patrón de conducta eran diametralmente opuestos a los sujetos "tipo A" y presentaban peores evoluciones en la enfermedad. Estos sujetos aparentemente no manifiesten *estrés* pero lo sufren igualmente, no dan salida a toda la energía que liberan, engañan al sistema inmune y pueden agravar determinadas patologías.

Otro hecho que el INSSBT refiere a través del documento divulgativo al que venimos dando referencia, es que los procesos cognitivos intervienen de forma evidente en los procesos de evaluación primaria y secundaria de las situaciones de *estrés*, y también indudablemente, en la generación de estrategias de afrontamiento del mismo. En este aspecto en el documento divulgativo sobre el *estrés laboral* se explica que una de las características cognitivas que influyen en las respuestas a los estresores, es el "*locus de control*", definido como "*las explicaciones que una persona se da a sí misma sobre las cosas que le suceden y psicosocialmente que también pueden proyectar a los demás*" (Hoyo Delgado, M. A, 1997:41)

**De este modo, el INSSBT categoriza a los sujetos dependiendo de cómo estos dan explicaciones a las cosas que les suceden**, clasificándolos como sujetos con un locus control interno o externo, y que presentan las siguientes características:

- Los sujetos con un "*locus de control externo*", son aquellos que atribuyen los sucesos que les acontecen a circunstancias externas, que dependen de la suerte o el destino. Estos sujetos presentan y proyectan más experiencias de estar quemado, de insatisfacción laboral, y de *estrés*.
- Los sujetos con un "*locus de control interno*", que son los sujetos que atribuyen los sucesos que les acontecen a circunstancias internas. Estos sujetos perciben que tienen control de la situación, lo que influye en las expectativas de afrontamiento, experimentando menos amenaza ante los estresores que los externos y respondiendo más adecuadamente, ya que buscan información y se enfrentan al problema.

Una vez hecha una breve exposición a cómo las características individuales derivadas de *los patrones de conducta* y el *locus control* influyen en el *estrés*, a continuación se

expone desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, las propuestas que se derivan de una intervención individual sobre el estrés.

## **2.2.6 EL ESTRÉS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: INTERVENCIÓN INDIVIDUAL.**

Cabe recordar que en su artículo 4, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE, 1995), define la prevención de riesgos laborales como "*el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*".

Al igual que las causas del *estrés* son múltiples, para la reducción del mismo en la citada Ley de prevención de riesgos laborales, no se presenta una única medida preventiva. Lo que si se presenta, es la necesidad de elaborar estrategias dirigidas a la situación de trabajo y a la persona, para eliminar o modificar la situación generadora de *estrés*, adaptar el trabajo a la persona, y llevar una adecuada vigilancia de la salud.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de EE.UU. (en adelante **N.I.O.S.H.**) basándose en experiencias y recomendaciones suecas, holandesas y de otros países, establece **7 medidas preventivas de carácter general contra el estrés laboral**. Dichas medidas se exponen a continuación:

1. **Medias relacionadas con el horario de trabajo.** Estas hacen referencia a diseñar unos horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. En el caso de los horarios de los turnos rotativos, se recomienda que sean los más estables y predecibles posibles.
2. **Medidas relacionadas con la participación , el control o supervisión laboral.** En este caso el N.I.O.S.H relaciona estas medidas con que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo, dentro de sus capacidades y responsabilidades.

3. **Medidas relacionadas con la carga de trabajo.** En este caso son medidas que permiten comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador, y que éstas permitan su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
4. **Medidas relacionadas con el contenido de trabajo.** En este grupo de medidas se encuentran aquellas que permitan diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.
5. **Medidas relacionadas con el rol del trabajador.** En especial son medidas relacionadas con aclarar la definición de tareas y ligarlas a las responsabilidades en el trabajo.
6. **Medida relacionadas con el entorno social.** En este caso, se hace referencia a medidas que permitan crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.
7. **Medidas relacionadas con el futuro laboral.** Este último grupo de medidas son las que se relacionan con evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral, así como el fomento del desarrollo de la carrera profesional.

Partiendo de las medidas preventivas de carácter general contra el *estrés laboral* desarrolladas por el N.I.O.S.H, en la NTP 349 del INSSBT sobre “prevención del estrés: Intervención sobre el individuo” (Daza Martín, 1994) se ilustra la intervención individual para la prevención del estrés, con bibliografía entre otros, del Comité mixto OIT y la OMS “Identificación y control de los factores psicosociales en el trabajo” Ginebra 1984 (Comité Mixto OIT-OMS, 1984). Matteson, M. e Ivancevich, J. “Controlling Work Stress” San Francisco. Jossey Bass. (1987) (Matteson & Ivancevich, 1987). “Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés” (McKay, Davis, & Fanning, 1985). “Psicología de la organización” (Peiró Silla, 1987). “Control del estrés laboral” (Peiró & Salvador, 1993). “Safety Management” (Petersen, 1988). “Nuevas tendencias de gestión de Recursos Humanos” (Trouvé et al, 1990). “Calidad de vida en el trabajo. Anti estrés y creatividad” (Turcotte, 1986).

Todos estos autores ilustran esta NTP 349 propuesta por el INSSBT con el objeto de dar difusión a estudios e indicaciones en aspectos relativos a la intervención individual sobre el *estrés laboral*.

Como condicionantes previos al estudio de la intervención individual para la prevención del *estrés laboral*, en la citada NTP 349, se presentan conclusiones relacionadas con que el individuo en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés, siendo unas de esas presiones el desarrollo de su trabajo. Del mismo modo, se contempla que el hecho de que la organización de una empresa favorezca la aparición del *estrés* no es debido en la mayoría de las veces a unas exigencias inapelables del proceso productivo, si no que generalmente lo causa, se encuentra en un deficiente diseño de la organización, que minusvalora la importancia de los recursos humanos de la empresa.

A través de NTP 349, el INSSBT aboga por la modificación de ciertos aspectos de la organización empresarial, de tal modo que ésta no favorezca el desarrollo del *estrés*, mejorando el bienestar de los trabajadores y la optimización de los recursos humanos. Dicha modificación supone una intervención en las políticas de empresa, para lo que se hace necesario e imprescindible, conseguir el compromiso de los directivos de la misma, que deben ser conscientes de la gravedad del problema, y estar persuadidos de la necesidad de llevar a cabo una intervención.

Tal y como sugiere el INSSBT, es también una condición previa ineludible para el óptimo desarrollo de una intervención preventiva del *estrés*, la realización de un diagnóstico de la problemática a la que se ha de responder, es decir conocer los factores de riesgo que están provocando el *estrés laboral*, y evaluar la magnitud de sus consecuencias.

Finalmente el INSSBT recomienda que el proceso de identificación de los factores de riesgos relacionados con el *estrés laboral*, se realice en un estado en el que el estrés se encuentre en un estado incipiente o leve, y no cuando éste se convierta en un problema generalizado o grave.

Con todo ello, el INSSBT expone que se podría concluir que el tratamiento preventivo del *estrés* requiere de la detección precoz de su problemática mediante la

identificación de una serie de indicadores que de darse con una frecuencia, duración e intensidad determinadas, reflejan la existencia de esta problemática.

Los programas concretos de prevención del *estrés* e intervención sobre el individuo que el INSSBT aconseja mediante la anteriormente citada NTP 349 , consisten en la transmisión de un conjunto de conocimientos a los trabajadores para promover el reconocimiento de los estresores así como sus efectos para la salud, y el adiestramiento de los trabajadores en una serie de técnicas o habilidades, destinadas a controlar las condiciones que favorecen el *estrés*, y aminorar los efectos que sobre el individuo tiene el estar sometido a *estrés*.

En esta línea, el INSSBT en la citada NTP 349 **explica el proceso de transmisión de conocimiento que se requiere para la citada prevención individual del *estrés laboral* a nivel individual. Dicha transmisión de información se compone de un plan formativo** compuesto por 5 fases que se explican a continuación:

- **Fase 1: Detección de las necesidades de formación.** Dicha detección se produce a partir de la información obtenida en la identificación de las causas y las consecuencias del *estrés*. Esto permitirá centrarse en los estresores específicos que están afectando a los trabajadores de una empresa.
- **Fase 2: Definición de los objetivos del programa formativo.** Objetivos concretos, operativos y evaluables.
- **Fase 3: Diseño del programa formativo.** Que lo constituye el conjunto de los contenidos que se van a transmitir, así como el entrenamiento en las habilidades y técnicas más idóneas para el control del *estrés* para esos trabajadores.
- **Fase 4: Desarrollo del programa formativo.** Esta fase supone la transmisión de la información y el adiestramiento de los trabajadores en las estrategias para el control del *estrés*.
- **Fase 5: Evaluación de la eficacia de programa formativo.** En esta fase se deben evaluar la adecuación de los resultados dependientes de los objetivos perseguidos. En este aspecto, el INSSBT recomienda realizar evaluaciones posteriores de seguimiento para valorar si los cambios observados al finalizar el programa se mantienen.

En la NTP 349 que nos está ilustrando en este apartado, se expone que es necesario contemplar y evaluar los "puntos" de carácter individual, que pueden originar una problemática o dificultad desencadenante del *estrés laboral*. Básicamente, **las dificultades individuales que pueden originar *estrés laboral* vienen relacionadas por alguno los 3 aspectos que se citan en la NTP referida** y que se resumen a continuación:

1. **En primer lugar el aspecto cognitivo.** Es decir dificultades que vienen relacionadas con un procesamiento cognitivo defectuoso, en tanto que una misma situación puede ser percibida de forma diferente por distintos sujetos. El INSSBT expone que estas diferencias entre individuos se dan porque ante una misma situación, no todo el mundo recoge la misma información ya que no todos fijamos nuestra atención ante las mismas cosas: unos consideran importantes unas cosas que otros consideran irrelevantes.

Las estrategias que en definitiva propone el INSSBT para reducir las dificultades cognitivas, se basan en buscar que el individuo tenga una amplia perspectiva, y sepa valorar en su justa medida las informaciones obtenidas. De manera más concreta se relacionan con la búsqueda de :

- La adaptación del individuo con respecto a qué o cuánta información debe recoger y cómo recogerla.
  - La identificación rápida de los aspectos que pueden ser relevantes y la concentración en estos aspectos.
  - La focalización de la atención del individuo en la información útil para la resolución del problema, y no centrar su atención en su propio estado emocional.
  - La modificación de los esquemas erróneos bajo los que percibe y bajo los que actúa (atención selectiva, atribuciones generalizadoras, interpretación polarizada,...).
  - La valoración adecuada de sus propias capacidades.
2. **En segundo lugar se encuentra el aspecto relacionado con unas demandas del medio excesivas.** Dichas demandas en ocasiones van unidas a una carencia de

conductas de afrontamiento o una inadecuada utilización de éstas. El INSSBT recomienda combatir estas situaciones teniendo en cuenta las capacidades, necesidades y expectativas de los trabajadores.

Visto así parece un problema "que viene de fuera" del individuo, pero este tiene un cierto margen de maniobra para modificar esas condiciones.

**3. En un tercer lugar están los aspectos que rodean al individuo y que hacen que éste tenga o no, conductas para enfrentarse a la situación de *estrés laboral*.**

La citada NTP refiere que estos aspectos pueden tener las siguientes causas:

- Que el individuo haya percibido adecuadamente las demandas del medio y sepa cuáles son las conductas que debería que emitir, pero no dispone de éstas.
- Que el individuo no sepa seleccionar la respuesta correcta de entre todas las conductas que podría llevar a cabo.
- Que el individuo disponga de conductas adecuadas pero no sea capaz de emitirlas en el momento preciso, bien por no sepa discriminar en qué momento haya que realizarlas, bien porque determinadas situaciones le generan respuestas emocionales (miedo, ansiedad) de tal magnitud que le impidan la emisión de una respuesta.

Finalmente la NPT 349 da a conocer que unas respuestas fisiológicas y emocionales inadecuadas, además de constituir los primeros síntomas de *estrés laboral*, interfieren en otros ámbitos del individuo, produciendo grandes distorsiones a nivel cognitivo y con ello, en la forma de percibir la situación, así como distorsiones de tipo comportamental, y con ello, en la emisión de respuestas para controlar la situación. La intervención a este nivel está dirigida hacia el control de esas respuestas emocionales.

En cuanto a las técnicas para la prevención del *estrés laboral* que se ilustran en la NTP 349 referida, se cita de manera textual que: "*La tensión puede controlarse bien modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, situaciones o conductas...etc., tienen sobre ellas. En el primer caso, porque se controla directamente la propia activación del organismo, en el segundo, porque se reducen los agentes que instigan su aparición*".

Desde un punto de vista más académico, cabe destacar el artículo escrito por Ricardo Zuñiga denominado “ *La intervención y las intervenciones* ” (Zuñiga 2014) para el Servicio Social de la Universidad de Montreal. En el citado artículo se destaca que en toda intervención el sujeto tiene la dura tarea de estar consciente de su propia subjetividad , como actor personal que es, lo que incluye, entre otras, su historia personal y cultural, que determinarán la intervención más acorde en cada caso.

Como se mencionó al inicio de este apartado, no es objeto de estudio profundizar más en cómo los aspectos individuales inciden en la percepción y el afrontamiento del *estrés*, y por lo tanto, en los factores estresores de riesgo psicosocial. A continuación se desarrolla un capítulo sobre la prevención del *estrés laboral* desde el punto de vista de la intervención organizacional

## **2.2.7 EL ESTRÉS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL**

En esta ocasión la NTP 438 sobre prevención de estrés, y su intervención sobre la organización que nos brinda el INSSBT, redactada por Félix Martín Daza y Clotilde Nogareda Cuixart, sirve para ilustrar la intervención organizacional para la prevención del *estrés*. En la citada nota se recogen datos bibliográficos de: Stress Research. “Issues for the eighties” (Cooper, 1986). “Job Satisfaction” (Cranny, Smith, & Stone, 1992). “La gestión participativa. Management participativo”. (Hermel, 1990). “Stress at Work: causes, effects and prevention”(Kompier, Levi, & Conditions., 1994). “La Prevención del estrés en el trabajo. Condiciones de trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España), 1996). “Control del estrés laboral” (Peiró & Salvador, 1993). “Nuevas tendencias de gestión de recursos humanos” (Trouvé, 1990). “Managing Stress in the workplace: Part I - Guide for the practitioner International Journal of Industrial Ergonomics” (Williamson, 1994). Dossier: “Le Stress Performances Humaines et Techniques”, Sep.- Oct. 1994, nº 72 (Dossier: Le Stress, 1994) .

Según la NTO 438 del INSSBT, *estrés* comúnmente aparece como un problema que clínicamente se da individualmente, pero **cuando hablamos de que existe estrés en**

**una empresa, nos estamos refiriendo a que un número importante de trabajadores, está sometido a *estrés*, y a que este problema está siendo originado por las condiciones que se dan en el ámbito de esa empresa. El planteamiento idóneo para abordar el *estrés en una organización* de trabajo, pasa por la prevención de las causas que originan el problema.**

De este modo, en la NTP 438 referida en este capítulo, se apuesta por que la **intervención sobre el *estrés en la empresa*, se realice a través de medidas de carácter global, organizativas y colectivas, siendo las medidas particulares sobre cada individuo un complemento.** De esta manera la NTP referida , establece diversos aspectos que comúnmente desencadenan *estrés laboral* y que se relacionan directamente con la organización de la empresa. Entre otros, dichos aspectos son los que se detallan a continuación:

- Unas demandas de trabajo excesivas.
- Unos ritmos de trabajo impuestos.
- Una ambigüedad y conflicto de rol.
- Unas malas relaciones personales
- Unos estilos de dirección y supervisión inadecuados.
- Una falta de adaptación al puesto.
- Un exceso de responsabilidades.
- Una inestabilidad laboral.
- Una realización de tareas peligrosas.

Muchos de estos aspectos organizacionales se relacionan con los factores psicosociales desarrollados en el marco teórico de la presente investigación.

A la hora de intervenir sobre la organización, y con el ánimo de evitar la aparición del *estrés laboral*, la citada NTP 438 del INSSBT, considera necesario contemplar 4 elementos importantes en el desarrollo de este problema. **Los 4 elementos a considerar en la intervención organizacional del *estrés laboral* se detallan a continuación :**

1. En primer lugar se encuentran **las demandas o condiciones de trabajo que se perciben estresantes**. A estos efectos, la recomendación del INSSBT es fijar las demandas de trabajo en función de las capacidades reales del trabajador.
2. En segundo lugar se encuentra **la percepción de las demandas laborales como amenazantes**. Para reducir esa “amenaza” la recomendación del INSSBT es que las condiciones de trabajo no sólo deben ser determinadas en función de los criterios marcados por el mercado, el proceso productivo, la tecnología, etc., sino que deben contemplar ciertas necesidades como las de seguridad laboral, las de sentido de afiliación, pertenencia y/o de estatus...etc.
3. En tercer lugar es observar de manera concreta cómo **las dificultades para afrontar la demandas laborales inciden en el estrés**.
4. En cuarto lugar hay que **considerar las consiguientes respuestas fisiológicas y emocionales inadecuadas que se provocan**.

Otro apartado de la NTP 438 facilitada por el INSSBT destaca que existen herramientas de gestión de empresa, que pueden desarrollarse para favorecer la prevención del *estrés laboral* desde un punto de vista organizacional. En resumen **las herramientas de gestión empresarial enunciadas por la NTP 438 para la prevención del *estrés laboral* se construyen alrededor de 5 grandes grupos** que se presentan a continuación:

- Un primer grupo de herramientas relacionadas con **incrementar el grado de control de los trabajadores sobre su actividad laboral**. Dicho grado de control se relaciona con una mejor salud y motivación. Esto supone que la posibilidad de que una situación se perciba o no como amenazante, puede depender de las posibilidades que tenga el individuo de controlarla y de enfrentarse a ella con éxito.

La NTP referida, presenta que el trabajador controla su actividad laboral, controlando por ejemplo, los siguientes aspectos:

- Lo que debe hacer (funciones, competencias, responsabilidades, cantidad y calidad de los resultados de su trabajo).
- La forma o método para realizar el trabajo.
- Los tiempos de trabajo, descanso, la autonomía temporal, el ritmo, la rotación de horarios...etc.
- La participación en la toma de decisiones.

- Un segundo grupo de herramientas relacionadas con **mejorar los sistema de información y comunicación**. Esta mejora se revela como una herramienta de gestión vital en la intervención psicosocial de prevención.

Para paliar el *estrés laboral* que se pueden dar por una deficiente información y comunicación, el INSSBT cree necesario revisar entre otras, tanto la comunicación horizontal como vertical:

- La precisión de las informaciones.
  - La coherencia entre las mismas.
  - Si el lenguaje y medio de comunicación es el adecuado.
  - La frecuencia ideal de la comunicación para que se efectiva.
- Un tercer grupo de herramientas relacionadas con la **adecuación de normas y estilos de dirección**. En este aspecto, el INSSBT da importancia a aspectos tales como:

- La claridad de las normas.
- La congruencia de las directrices y su utilidad.
- Una retroalimentación sobre la conducta a través de la evaluación de resultados.
- El estilo de mando que se usa para ello.

En este aspecto el INSSBT resalta las bondades de la denominada Dirección por Objetivos que supone una corriente de gestión empresarial en auge en las organizaciones modernas.

Dicha Dirección por Objetivos, consiste en orientar la gestión de la empresa incidiendo en los objetivos que deben lograrse, tanto individual como colectivamente.

- Un cuarto grupo de herramientas relacionadas con **generar interés por la tarea**, bajo un cierto consenso del trabajador, así como guardando las normas éticas para que dicho interés no se convierta en una explotación laboral. En este aspecto el INSSBT proponer por ejemplo:
- Modificar los modos en lo que se realizan las tareas
  - Establecer rotaciones en los trabajadores.

- Diversificar tareas.
- Adecuar las capacidades individuales a las tareas...etc.
  
- Un quinto y último grupo de herramientas que permitan **regular los conflictos que puedan derivarse de las relaciones laborales**, y que a veces suponen intereses y objetivos enfrentados. En este caso el INSSBT recomienda , entre otras:
  - La creación de procedimientos de arbitraje y mediación.
  - La impartición de formación a los empleados para la resolución no traumática de conflictos...etc.

Una vez realizada una aproximación al *estrés y estrés laboral*, así como expuesto su abordaje desde una perspectiva preventiva, en el siguiente capítulo se da paso a otro efecto nocivo de origen psicosocial denominado síndrome del quemado o “burnout”.

### 2.3. EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL BIENESTAR Y LA SALUD: APROXIMACION AL CASO DEL “BURNOUT” (SQT).

Para ilustrar el desarrollo conceptual del “*burnout*”, se ha considerado necesario profundizar en las NTP 704 y 705 del INSSBT, y que fueron redactadas por Manuel Fidalgo Vega del Centro Nacional de Condiciones de trabajo (Fidalgo Vega, 2003a, 2003b). En las citadas NTP se aborda el concepto *SQT* como una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. Este síndrome también es conocido por "síndrome de estar quemado por el trabajo" (en adelante, *SQT*).

Otros autores como Pedro Gil-Monte y Jean Pierre Neveu en el capítulo 8 del libro “*Salud laboral, riesgos psicosociales y bienestar laboral*” (Moreno-Jiménez & Garrosa Hernández, 2013) aseguran que el *SQT* es una respuesta al estrés laboral crónico.

El INSSBT recuerda que estudiar y prevenir el *SQT*, está ligado al derecho, y a su vez, a la protección de la salud que todo trabajador tiene y que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y de manera concreta a la prevención de los riesgos de origen psicosocial.

El citado INSSBT determina que en el *SQT*, se produce un daño al trabajador por causas de exposición a riesgos psicosociales, organizativos, o de ordenación del trabajo en los entornos de demandas de servicio humano. Del mismo modo, pone en relieve que es importante identificar y diagnosticar esta patología, así como identificar los factores de exposición que pueden dar lugar a la aparición de este daño a la salud del individuo y de la organización empresarial.

El concepto *SQT* ha sido utilizado e investigado por muchos autores, y a menudo, se encuentra alguna diferencia del matiz conceptual, derivada de la dificultad de definir un proceso complejo como es este síndrome, así como de discriminarlo del concepto

de estrés laboral. A continuación se enuncia una aproximación conceptual al citado concepto de *SQT*.

### **2.3.1 EVOLUCION CONCEPTUAL DEL “BURNOUT” O *SQT*.**

Para el estudio de los antecedentes conceptuales del *SQT*, se han tenido en consideración los estudios ya referidos de Manuel Fidalgo Vega del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo y de Bernardo Moreno-Jiménez, José Luis González y Eva Garrosa del Dpto. Psicología Biológica y de la Salud de la UAM en su publicación en “Empleo, estrés y salud” (Buendía & Ramos, 2001).

La publicación citada, recoge que el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger (1974) fue uno de los primeros en describir los síntomas de lo que él denominó “*agotamiento profesional*”. Se refería a él preferentemente en aquellos trabajadores voluntarios que prestaban sus servicios en médicos y clínicos tipo “free clinic” y que al cabo de un periodo entre uno y tres años, se encontraban faltos de energía e interés, o desmotivados. El tipo de trabajo que estas personas realizaban, se caracterizaba entre otras, por carecer de horario fijo, contar con número de horas muy elevadas, tener un salario muy escaso, todo ello dentro de un contexto social y laboral muy exigente, habitualmente tenso y comprometido.

Fue también Herbert Freudenberger (1974) el que lo describió como un síndrome de carácter clínico. Básicamente lo relacionó con un proceso de deterioro en la atención profesional y del servicio. Lo relaciona con el resultado de sobrecarga que resulta de una sensación de fracaso y experiencia agotadora por exigencias de exigencias excesivas de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Eligió la misma palabra “burnout” (“estar quemado”, “consumido”, “apagado”) que se utilizaba a su vez, para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso, y de uso común en la jerga deportiva y artística, que hacía referencia a aquellos sujetos que no conseguían los resultados esperados pese al esfuerzo realizado.

Un par de años más tarde, en 1976 la psicóloga Cristina Maslach (1977) estudió “la pérdida de responsabilidad profesional”, y desde el ámbito psicosocial, daba

tratamiento a las respuestas emocionales de los empleados de profesiones relacionadas con la ayuda a personas. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados de California ( *burnout*) para describir el proceso gradual de pérdida de interés y responsabilidad. Para Cristina Maslach, la citada pérdida de interés y responsabilidad, se producía por las excesivas demandas emocionales, externas e internas, que son imposibles de satisfacer, y que producen un fracaso personal, tras otorgar al trabajo de una carga emocional excesiva.

La extensión del concepto de *SQT* a otros ámbitos distintos de los asistenciales, genera una gran polémica científica, ya iniciada en el mismo momento en que Cristina Maslach acuñó el término, y propuso que sólo se aplicara a trabajadores del ámbito laboral que realizan su trabajo en contacto directo con personas en el seno de una organización.

A partir de entonces, se produjo una verdadera proliferación de trabajos, la mayoría exclusivamente descriptivos, en los que se exponían las desventajas que acompañaban al *SQT*.

A finales de la década de los setenta, Storlie (1979) lo describía como un colapso espiritual, Seiderman (1978) como una pérdida de energía positiva, de flexibilidad y de acceso a los recursos propios, y Bloch (1977) como un tipo de conducta de tipo cínico acerca de sus propias relaciones con los clientes.

Maslach y Jackson, (1981) mediante su cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (MBI), definieron el *SQT* como un síndrome compuesto por 3 síntomas que corresponden a 3 dimensiones. Dichos 3 síntomas eran:

- La baja realización en el trabajo.
- El agotamiento emocional.
- La despersonalización.

Dicha definición fue tachada por algunos autores de insuficiente y limitada, ya que no recogía el fenómeno en toda su amplitud.

A partir de esta publicación y durante la década de los ochenta, parece producirse una ligera inflexión y se insiste preferentemente en las disfunciones laborales que entrañaban el *SQT*. Para Paine (1982) el *SQT* se define como una disminución cuantitativa y cualitativa para ejecutar la propia tarea. Para McDonnell (1982) el *SQT* hace referencia a una disminución de la habilidad para enfrentarse al *estrés laboral*. Por su lado, Cronin-Stubbs y Rooks (1985) lo definían como una respuesta inadecuada, emocional y conductual, a los estresores ocupacionales.

Pines y Aronson (1988) proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda, definiendo el término *SQT* como "*El estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales*"(Pines y Aronson, 1988:9). En esta definición se ponen de relieve que las excesivas demandas psicológicas no se dan únicamente en el servicio directo al público, sino que pueden darse también en otros ámbitos laborales, como en puestos directivos, en el trabajo comercial, en la política, etc. Pines y Aronson (1988) destacan la importancia de la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, el modo de supervisión, y las oportunidades de aprendizaje continuo con las que cuente el trabajador, como fuente de contrapeso en el desarrollo del *SQT*.

García-Izquierdo (1991), comenta que el *SQT* es un problema característico de los trabajos de "servicios humanos", es decir, de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el "cliente".

Más recientemente, Hombrados (1997) propone una definición conductual del *SQT* basada en la coexistencia de un conjunto de respuestas motoras, verbales/cognitivas y fisiológicas ante una situación laboral con exigencias altas y prolongadas en el tiempo. Las repercusiones de esta coexistencia sobre la salud del trabajador y sus funciones supone el desarrollo del *SQT*. Por lo tanto, entiende como elementos fundamentales en la aparición de *SQT*: "*los cambios emocionales y cognitivos informados, los cambios negativos en la ejecución profesional, y una situación de presión social y/o profesional, que aparece de manera continuada*"(Hombrados, 1997: 217).

El término *SQT* parece que fue perdiendo precisión conceptual, y se configuró como un “cajón desastre” sin consistencia científica, que según Mingote Adán (1998) se asociaba al trabajo directo con personas, tras un tiempo prolongado de alta implicación emocional con el cliente, con alta demanda de exigencias adaptativas, y bajas posibilidades de ejercer un control eficaz sobre esta situación.

Otro autor, Farber (2000), alega que el *SQT* es una realidad común en los ambientes de trabajo actuales, consecuencia de la alta competencia en la producción de cada vez mejores resultados en menor tiempo y con la cantidad de recursos mínimos necesarios. Por ello, señala 4 variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del *SQT*. Dichas variables son: la presión de satisfacer las demandas de otros, la intensa competitividad, el deseo de obtener más dinero y la sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

Actualmente se aplica el concepto *SQT* a diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde trabajadores en los ámbitos sociales, hasta voluntarios de organizaciones del Tercer Sector, y se acepta que el síndrome es el resultado de un proceso, en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral, y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza, no son eficaces. Es decir, que en el ámbito individual, los sujetos en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos describen como “estar quemado” o *SQT*.

El INSSBT recuerda que en el ámbito laboral, el *SQT* se traduce, entre otras en: un deterioro en la calidad del servicio dado por el trabajador, un incremento del absentismo laboral, un alto número de rotaciones e incluso el abandono del puesto de trabajo.

La definición que el INSSBT presenta sobre el *SQT* aparece en las ya citadas NTP 704 y 705 (Fidalgo Vega, 2003a, 2003b) del Centro Nacional de Condiciones de trabajo. Dicha definición es la siguiente:

"El SQT es una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización." De tal manera, el INSSBT lo relaciona a su vez con una respuesta al estrés cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento.

### 2.3.2 DESENCADENANTES DEL SQT

Desde una perspectiva psicosocial, el siguiente esquema recogido en la ya citada NTP 704 (Fidalgo Vega, 2003a) se expone de forma global un modelo explicativo del desarrollo del SQT. Dicho modelo parte de **la existencia de estresores laborales y una percepción de estrés, que al ser mantenido y no controlado por el individuo, le genera el denominado SQT del que se derivan consecuencias individuales y organizativas .**

**Gráfico 1.** Modelo explicativo del desarrollo del SQT.



*Fuente: NTP 704 del INSSBT.*

Partiendo de este modelo que el INSSBT presenta en la NTP 704 , el origen del síndrome reside en el entorno laboral y las tareas, así como en las condiciones de

trabajo más generales. Si bien como es lógico, dependiendo de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales, o de entorno personal, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del *SQT*.

Siguiendo el modelo del INSSBT, **el estrés percibido que puede desembocar en un *SQT***, es producto de una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales. A menudo este síndrome **se desencadena bajo unas condiciones de trabajo en las que se destacan especialmente 3 estresores comunes**, que aparecen juntos o de manera aislada. Dichos estresores son:

1. **Estresores relacionados con las personas:** escasez de personal, trato con usuarios problemáticos, contacto directo con enfermos.
2. **Una falta de especificidad de funciones y tareas**, lo que supone conflicto y ambigüedad de rol.
3. **Una falta de autonomía y autoridad** en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, etc.

Scahufeli, (1996) presentó un modelo de intercambio social que pretende aclarar el proceso de *SQT*. Este autor expone que la falta de reciprocidad a nivel interpersonal y a nivel organización, desajusta al individuo, lo excluye organizativamente, y por consiguiente, aparece el *SQT*.

El INSSBT en la NTP 704 ya referenciada, presenta **una clasificación que permite identificar 3 grupos de estresores, que son susceptibles de desencadenar el *SQT***.

Dichos grupos de estresores son:

1. **Primer grupo de estresores: los relacionados con la organización de la empresa**, y que por lo tanto se refieren a aspectos inadecuados de la gestión empresarial. En este caso se destaca:
  - Una estructura organizativa muy rígida y jerarquizada.
  - La falta de apoyo instrumental por parte de la organización.
  - El exceso de burocracia.

- La falta de participación de los trabajadores.
- La falta de coordinación de las unidades.
- La falta de formación práctica en nuevas tecnologías.
- La falta de refuerzo o recompensa.
- La falta de desarrollo profesional.
- Las malas relaciones o relaciones conflictivas.
- El estilo de dirección inadecuado.
- La falta de equidad en las políticas de RR.HH.

**2. Segundo grupo de estresores: los relacionados con el diseño de puesto de trabajo,** y por lo tanto con un contenido y entorno inadecuado. En este caso se destaca:

- La sobrecarga de trabajo.
- Las altas exigencias emocionales.
- La descompensación entre responsabilidad y autonomía.
- La falta de tiempo para las tareas.
- El conflicto, ambigüedad o sobrecarga de rol.
- La carga emocional excesiva.
- La falta de control sobre los resultados.
- La falta de apoyo social.
- Las tareas que no acaban, no tienen fin.
- La poca autonomía.
- Los estresores económicos.
- La insatisfacción laboral.

**3. Tercer grupo de estresores: los relacionados con las relaciones personales, y** por lo tanto con el mal clima laboral. En este caso se destaca:

- El trato con personas difíciles o problemáticas.
- Las relaciones conflictivas.
- Las relaciones tensas.
- La mala competitividad.
- La falta de apoyo social.
- La falta de colaboración en tareas complementarias.

La misma NTP 704 del INSSBT, **expone las características individuales y cambios supraorganizativos que actúan como elementos asociados a la hora de gestionar el riesgo de SQT.**

**Características individuales** más destacadas:

- La alta motivación y altruismo.
- El alto grado de idealismo.
- El alto grado de empatía.
- El alto grado de perfeccionismo.
- La constancia.
- La baja autoestima.
- Las pocas habilidades sociales.
- La tendencia a la implicación emocional.
- El patrón de conducta A.
- La baja autoeficacia.

### **Cambios supraorganizativos** más destacados:

- Los relacionados con cambios tecnológicos que implican más demandas cualitativas y cuantitativas.
- Los relacionados con cambios en la concepción del trabajo, como trabajo emocional.
- Los relacionados con la situación que generen cambios de estatus o prestigio.
- Los relacionados con leyes que impliquen cambios profesionales.

### **2.3.3 FASES Y CONSECUENCIAS DEL SQT.**

Una vez realizado un análisis conceptual del *SQT* y habiendo sido expuestos los desencadenantes más comunes del citado síndrome, se hace necesario presentar las fases de su desarrollo y las consecuencias más importantes que provoca.

Como base conceptual para profundizar en las etapas de desarrollo del *SQT*, se han utilizado las NTP 704 y 705 del INSSBT (Fidalgo Vega, 2003a, 2003b). En las citadas NTP se destacan **5 fases en el desarrollo del SQT**, que se resumen a continuación :

1. **Fase 1 o inicial.** Es una fase de entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo, gran energía y expectativas positivas. En esta fase, al trabajador no le importa alargar la jornada laboral.
2. **Fase 2 o de estancamiento.** En esta fase no se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no está equilibrada. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos, y por tanto, definitoria de un problema de estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.
3. **Fase 3 o de frustración.** En esta fase la desilusión o desmoralización se hace presente en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y

provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

4. **Fase 4 o de apatía.** En esta fase se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales derivadas de un afrontamiento defensivo, como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición de la satisfacción propia por encima de la calidad del servicio al cliente, así como un afrontamiento defensivo-avoidante de las tareas estresantes. Estas conductas son mecanismos de defensa de los individuos.
  
5. **Fase 5 o del quemado.** Caracterizada por un colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

Esta descripción de las fases evolutivas en el desarrollo del *SQT* tienen un carácter cíclico. Así se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos, y en diferentes momentos de la vida laboral.

En cuanto a las consecuencias del *SQT*, el INSSBT refiere en las citadas NTP 704 y 705, que el trabajador se va viendo afectado poco a poco en su salud, debido a la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo que no le resultan controlables y a pesar de poner en juego todos sus recursos personales. No obstante, también se pone de manifiesto que es posible que a través de sus recursos personales de afrontamiento y apoyo social, el trabajador pueda protegerse de la exposición a los factores de riesgo del *SQT*.

Cabe destacar que se han descrito desde el plano individual más de 100 síntomas relacionados con el *SQT* que afectan a las emociones y los afectos, a las cogniciones, a las actitudes, a las conductas y al sistema fisiológico. Algunos síntomas, al hacerse crónicos se intensifican y degeneran hacia procesos más graves, si no se corrige la situación.

A modo de resumen, a continuación se presentan y describen algunas consecuencias del SQT recogidas en las NTP 704 y 705 ya referidas. **Las consecuencias del SQT *el INSSBT las* subdivide en consecuencias para el individuo y consecuencias para la organización.**

- **Las consecuencias del SQT más destacables para el individuo son:**
  - Consecuencias psicósomáticas: dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, fatiga crónica, deterioro de la calidad de vida y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo : cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo... etc.
  - Consecuencias conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como abuso barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias: café, tabaco, alcohol. Cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.
  - Consecuencias emocionales: agotamiento emocional, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, sentimientos depresivos.
  - Consecuencias actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.
  - Consecuencias sociales y de relaciones interpersonales: actitudes negativas hacia la vida en general, disminución de la calidad de vida personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y extralaborales.

- **Las consecuencias del *SQT* más destacables para la organización son:**
  - o Deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales que se manifiesta con indiferencia o frialdad con las personas del entorno laboral.
  - o Disminución de la capacidad de trabajo y compromiso. Pérdida del sentido de pertenencia empresarial e identificación corporativa.
  - o Bajo rendimiento y mayor tasa de absentismo, con un aumento de las rotaciones y los abandonos de la organización.
  - o Menos calidad de los servicios que se presta a los clientes e indiferencia frente al trabajo, aumento de quejas de usuarios o clientes, etc.
  - o Mala imagen empresarial, derivada de las actitudes de los trabajadores.

### **2.3.4 *SQT* Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: INTERVENCIÓN INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL.**

Una vez expuestas las fases del desarrollo del *SQT* y las consecuencias individuales y organizativas más destacables que el síndrome provoca, a continuación se va a abordar el citado *SQT* desde la prevención de riesgos laborales, en particular desde la intervención individual y organizacional.

Cuando necesitamos abordar el concepto de *SQT*, la NTP 705 del INSSBT (Fidalgo Vega, 2003), redactada por Manuel Fidalgo Rueda, ofrece información de relevancia sobre el desarrollo de estrategias para eliminar o reducir los riesgos que dan lugar a su aparición, así como para mejorar la calidad de vida laboral y prevenir el estrés en el trabajo.

Las medidas para prevenir el *SQT* que el INSSBT recomienda siguiendo al NTP 705, se pueden encuadrar en tres niveles distintos de intervención. **Los 3 niveles de intervención para la prevención del *SQT* se agrupan en:**

- a) **Medidas de intervención organizativa, donde el INSSBT recomienda 18 actuaciones concretas:**

1. Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, modificando aquellas condiciones específicas y antecedentes que promueven la aparición del SQT.
2. Establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo.
3. Establecer mecanismos de *feedback* o retroinformación del resultado del trabajo.
4. Promover y favorecer el trabajo en equipo.
5. Disponer de oportunidad para la formación continua y desarrollo profesional.
6. Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones.
7. Disponer del análisis y la definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflictos de roles. Establecer objetivos claros para los profesionales.
8. Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.
9. Definir competencias y responsabilidades necesarias en cada puesto de trabajo.
10. Regular y adecuar las demandas en lo referente a la carga de trabajo.
11. Mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización.
12. Fomentar la colaboración y no la rivalidad en la organización.
13. Fomentar la flexibilidad horaria.
14. Favorecer y establecer planes de promoción transparentes e informar de los mismos.
15. Promover la seguridad en el empleo.
16. Establecer asistencia, por parte de personal especializado. También informar al personal de los servicios que ofertan las instituciones.
17. Facilitar a los trabajadores de los recursos adecuados para conseguir los objetivos de trabajo.
18. Crear, si no se puede eliminar el foco del riesgo, grupos de soporte para proteger de la ansiedad y la angustia.

**b) Medidas de intervención interpersonal, donde el INSSBT recomienda 9 actuaciones concretas:**

1. Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores.
2. Favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento.
3. Formar a los trabajadores en estrategias de colaboración y cooperación grupal.
4. Promover y planificar el apoyo social en el trabajo.
5. Crear grupos de apoyo para discutir la relación con el trabajo por parte de los profesionales.
6. Dirigir bien y con un estilo adecuado, y del mismo modo, formar a los gestores del mismo.
7. Entrenar las habilidades sociales.
8. Establecer sistemas democráticos-participativos en el trabajo.
9. Consolidar la dinámica grupal para aumentar el control del trabajador sobre las demandas psicológicas del trabajo.

**c) Nivel de intervención individual, en donde el INSSBT recomienda 11 actuaciones concretas:**

1. Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo.
2. Contemplar la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas.
3. Poner en práctica programas de formación continua y reciclaje.
4. Mejorar los recursos de resistencia y proteger a la persona para afrontar las situaciones estresantes.
5. Formar en la identificación, discriminación y resolución de problemas.
6. Entrenar en el manejo de la ansiedad y el estrés en situaciones inevitables de relación con el usuario.
7. Implementar cambios de ambiente de trabajo, rotaciones.
8. Entrenar el manejo de la distancia emocional con el usuario, manteniendo un equilibrio entre la sobre-implicación y la indiferencia.
9. Establecer programas de supervisión profesional individual.
10. Aumentar los recursos o habilidades comunicativas y de negociación.
11. Trabajar el *feedback*, reconociendo adecuadamente las actividades finalizadas.

Complementariamente, en la NTP 705 el INSSBT destaca que **la intervención sobre el SQT requiere la aplicación de una serie de técnicas que se presentan a continuación:**

- **Técnicas de reestructuración cognitiva**, con el fin de modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales. Se trata de volver a evaluar y reestructurar las situaciones problemáticas para que dejen de serlo.
- **Técnicas de autorregulación o control**, que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome relacionadas con: la gestión del tiempo, el desarrollo de habilidades sociales, la asertividad, el entrenamiento en solución de problemas, etc., que mantengan la motivación y el sentido del desempeño del puesto en el trabajo.
- **Técnicas de relajación, yoga y otras**, para que la persona esté en mejores condiciones de afrontamiento.

Finalmente el INSSBT advierte que es difícil que el afectado del *SQT* severo se dé cuenta de ello. Resulta preciso el apoyo de las personas cercanas para evitar mayores consecuencias así como identificar el proceso y reconocerlo para "no quemarse". El apoyo social es sin duda, la variable moderadora más importante de los efectos del *SQT*. De este modo, mejorar el soporte social de compañeros y superiores, debería estar institucionalizado a través de encuentros regulares establecidos. Una buena calidad de relaciones interpersonales en el trabajo modera el nivel de *SQT*, media en la satisfacción laboral y aumenta la calidad de vida del trabajador.

## **2.4 LOS EFECTOS DE SEGUNDO NIVEL CAUSADOS POR EL IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL BIENESTAR Y LA SALUD LABORAL.**

A continuación se presentan otras consideraciones relevantes sobre los efectos que tienen los riesgos psicosociales en el bienestar y la salud laboral.

### **2.4.1 BREVE APROXIMACION AL CONCEPTO DE TASA DE ABANDONO VOLUNTARIO EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Uno de los mayores retos a los que se ven expuestas las organizaciones se relaciona con las tasas de abandono voluntario de sus trabajadores. Dichos abandonos generan innumerables problemas de planificación, imagen, logística y gestión de RR.HH. Del mismo modo, la pérdida de talento inherente a esas tasas de abandono, es una de las lacras organizativas más importantes, ya que con ello se produce una fuga de capital intelectual de la empresa.

Pese a poder tener una idea más o menos unitaria sobre el concepto de tasa de abandono voluntario, podemos definirlo como el cese definitivo de pertenencia a una organización por parte de una persona que recibe una compensación monetaria de ésta (Mobley, 1977).

Esta definición, aunque es una de las más conocidas, está demasiado centrada en organizaciones de tipo empresarial. Otros autores explican que la rotación se produce en todo tipo de organizaciones, incluso en el trabajo no remunerado. Definen así la tasa de abandono voluntario como la cesión de la relación laboral permanente y voluntaria del trabajador con una organización (Rodríguez Fernández, Zarco Martín, & González González, 2009). Estos autores especifican que las tasas de abandono no siempre están ligadas a un malestar del trabajador en su puesto de trabajo, sino que pueden deberse a la necesidad de cubrir expectativas y logros fuera de la organización, y podría establecerse que son tasas de abandono voluntario y deseado.

Respecto a los costes inherentes a las tasas de abandono voluntario, es importante citar a algunos investigadores como Jones, Katak, Futrell y Johnson (1996) quienes cuantificaron los costes directos e indirectos de la rotación entre el 1 y 1,5% del salario de la persona.

Una clasificación sobre los costes relacionados con las tasas de abandono voluntario, es la recogida en “Psicología del Trabajo” (Rodríguez Fernández et al., 2009). Los autores clasifican en 3 los **tipos de costes que se vinculan a las tasas de abandono voluntario**. Dicha clasificación se resume a continuación:

- **Costes primarios, de naturaleza directa y cuantificables**, tales como:
  - Costes de reclutamiento y selección.
  - Costes de registro y documentación del nuevo trabajador.
  - Costes de ingreso: formación, tiempo extra de supervisión...etc.
  - Costes de desvinculación: registro y documentación de liquidación, anticipo de pagos...etc.
  
- **Costes secundarios y de naturaleza intangible**, como por ejemplo:
  - Pérdida de producción.
  - Cambios en la actitud de los trabajadores supervisores.
  - Realización de horas extras para cubrir las faltas de productividad.
  - Aumento de la accidentabilidad.
  - Aumento de errores y disminución de la calidad.
  - Aumento de horas de supervisión de trabajo.
  
- **Costes terciarios y estimados a largo plazo**, tales como:
  - Pérdida de negocio como consecuencia de la falta de calidad de servicio en el producto.
  - Pérdida de clientes.
  - Desconfianza.
  - Mala imagen.

Hay quien considera que una tasa de rotación de trabajadores controlada es buena para la organización, pero se coincide en que una alta tasa de rotación, refleja un bajo índice de efectividad organizacional (Staw, 1980).

Las tasas de abandono voluntario y no deseado, se relacionan con las producidas a consecuencia de la pérdida o deterioro de la Calidad de Vida Laboral (en adelante CVL). Para explicar este proceso fue elegido el *“Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales”* (Gil Monte, 2014) en donde se destaca que el movimiento de CVL surge en la década de los años 70 del siglo XX, con la idea de humanizar los lugares de trabajo. Dicho autor ya destaca al CVL como un concepto multidimensional que genera ciertas dificultades para elaborar una definición consensuada, y por ello en la actualidad se manejan diferentes definiciones.

La CVL es definida de manera concreta como *“un proceso para humanizar el lugar de trabajo”* (Richard E. Walton, 1973) o *“un proceso a través del cual la organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros, implicándoles en las decisiones que afectan a su trabajo”* (Guest, 1979). También se define como *“un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo, mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”*(Sun, 1988) (Gil Monte, 2014: 371).

Una revisión bibliográfica del concepto de CVL, permite concluir que existen una serie de términos, características y dimensiones que se repiten con mucha frecuencia. De este modo, hay dos términos que se repiten, que son la participación de los trabajadores y la satisfacción laboral, y que quedan definidas en el *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales”* de Pedro R. Gil- Monte (Gil Monte, 2014) . Dicho autor **define la CVL desde esta doble dimensión relacionada con:**

- **La participación en la toma de decisiones**, siendo uno de los aspectos que aparecen con más frecuencia literatura. *“La CVL es un proceso a través del cual una organización responde las necesidades de sus empleados a través de*

*mecanismos que les permiten participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales” (Gil Monte citando a Robbins (1989); 2014: 371) .*

La meta principal de la CVL es humanizar el lugar de trabajo, mejorando las condiciones laborales y las relaciones humanas. Para alcanzar todo esto se deben desarrollar prácticas que faciliten la implicación de los trabajadores en las tomas de decisiones en la organización, y que tengan posibilidades de influir en su propio ambiente de trabajo (Gil Monte, 2014).

- **La satisfacción laboral** , en esta dimensión existen definiciones que aluden a la satisfacción laboral como el indicador más característico de CVL.

En esta línea, Suttel (Suttle, 1977), define la CVL como *“grado en que los miembros de la organización satisface sus necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”* (Gil Monte citando a Suttel (1977); 2014: 371).

Estos autores también citan a Greenberg y Glaser (1980) quienes definen que la esencia de la CVL es *“ dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo, y así aumentar su autoestima y satisfacción”* (Gil Monte citando a Greenberg y Glaser (1980); 2014: 371) .

Algunos autores señalan la existencia de otras dimensiones y condiciones para poder hablar de la existencia de CVL. De este modo concretan para que se den unas condiciones óptimas de CVL en un determinado lugar de trabajo, es necesario que se den esas *“dimensiones de la CVL”*. En esta línea se sitúa Walton (1975), define las principales dimensiones de la CVL, que se resumen a continuación:

- La compensación salarial adecuada y justa.
- Las condiciones de trabajo saludables y seguras.
- La oportunidad de desarrollar las capacidades humanas.
- La oportunidad para un crecimiento continuo.
- La integración social en organización del trabajo.
- El respeto de los derechos constitucionales de los trabajadores.

- El espacio para la vida personal, para que el trabajador goce de tiempo para otros ámbitos o facetas de su vida distintas a las del trabajo.
- La relevancia social en la vida laboral.

Una revisión más amplia de la literatura, que dejamos de lado por necesidad de concreción, nos presenta dimensiones de la CVL tan importantes como: la satisfacción laboral, la ausencia de rotaciones, el salario justo, el aumento de motivación, la oportunidades de carrera, la autorrealización y crecimiento personal y profesional, el reconocimiento y apoyo, la adecuada comunicación y equidad...etc. Cabe destacar que muchas de estas dimensiones se relacionan directamente con los factores psicosociales presentes en las organizaciones empresariales y presentados al inicio de esta investigación.

#### **2.4.2 UNA VISION POSITIVA DE LA GESTION DE FACTORES PSICOSOCIALES: BREVE REFERENCIA A ORGANIZACIONES SALUDABLES Y “ENGAGEMENT”.**

Como introducción, se hace necesario mencionar el libro “Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas Psicosociológicas sobre el futuro del trabajo” coordinado en 2001 por Esteban Agulló Tomás y Anastasio Ovejero Bernal. En el capítulo 2 del citado libro, y desarrollado por Amparo Serrano, Florentino Moreno Martín y Eduardo Crespo Suárez, se reflexiona sobre lo paradójico que resulta que el trabajo no solo puede ser aceptado con resignación, sino que es posible incluso llegar a amarlo, siendo esta una connotación positiva que se relaciona con el concepto de engagement que se desarrollará en este apartado.

Desde sus inicios, los estudios sobre salud organizacional se han focalizado en temas relacionados con el déficit de resultados y el estrés relacionado con el trabajo.

El campo de estudio y praxis de la prevención de riesgos laborales, no ha estado ajeno a esa visión negativa ya que, a pesar del gran avance que se ha experimentado en los últimos años con la incorporación de los riesgos psicosociales en la gestión de muchas

empresas, los estudios siguen estando muy centrados en una visión clásica de la prevención, de cura de enfermedades y accidentes.

La definición que ofrece la OMS sobre organización saludable, sugiere contemplar aspectos relacionados no solo con la cura de enfermedades, sino también con el bienestar. Dicha definición destaca que **las organizaciones saludables son “aquellas que establecen procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tiene una alta eficacia y rendimiento laboral”**. La estructura de la organización y cómo ésta funciona, tiene una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Wilson, M.G. DeJoy, D.M. Vandenberg, R. J. Richardson, H.A. McGrath, 2004).

En el mundo organizacional nos podemos encontrar con organizaciones saludables, caracterizadas por empleados con alto bienestar y rendimiento, así como por una buena salud financiera (Arnetz & Blomkvist, 2007), o bien, con organizaciones tóxicas o enfermas, que llevan una pésima y enfermiza organización del trabajo, y están caracterizadas por altos niveles de absentismo y rotación, con la consecuentes pérdidas económicas y productivas que todo ello conlleva para la organización.

Tal y como se explica en *“Salud Laboral. Riesgos Psicosociales y bienestar laboral”* (Moreno-Jiménez & Garrosa Hernández, 2013), el énfasis en la generación y promoción de organizaciones saludables radica en conocer cuáles son las condiciones que permiten una mejor utilización y rendimiento de los recursos disponibles. Pero la ausencia de efectos negativos de los factores psicosociales, no supone la presencia de sus efectos positivos, y por lo tanto la ausencia de consecuencias negativas, no debería marcar la línea de intervención práctica.

La investigación realizada por Berry, Mirabito y Baun en 2010 (Berry, Mirabito, & Baun, 2011) estima que la inversión en salud y bienestar resulta un ahorro de 6 dólares, por cada dólar invertido.

Grawitch, Gottschalk y Munz (Grawitch, M. J., Gottschalk, M. Munz, 2006) establecen cinco conjuntos de prácticas para la consecución de una organización saludable. **Las 5 practicas saludables que exponen son:**

1. Conciliación trabajo-vida personal.
2. Crecimiento y desarrollo de los empleados.
3. Salud y seguridad.
4. Recompensar al empleado.
5. Participación e implicación del empleado.

**Otros conceptos que en la literatura al respecto se destacan como necesarios para impulsar el desarrollo de las organizaciones saludables son los de:** justicia organizacional, comunicación efectiva y *feedback* positivo, así como políticas de responsabilidad social corporativa. A continuación se explican los citados términos:

- **La justicia organizacional.** Existe un cierto consenso sobre la definición y dimensionalidad de este término, que se centra principalmente en las percepciones de equidad por parte de los empleados, tanto en el trato recibido como en su valoración o evaluación del rendimiento en organización, así como en la influencia de esa percepción en otras variables relacionadas con el trabajo.

En los estudios sobre la justicia organizacional, generalmente se habla de cuatro características principales que se relacionan con los conceptos de justicia informativa, procedimental, distributiva, e interpersonal (J. Greenberg, 1993).

De este modo, este autor define las 4 características principales que conforman el constructo de la siguiente manera:

1. La justicia informativa hace alusión al nivel de ajuste y calidad de las explicaciones recibidas para la adecuada y correcta realización de las tareas y trabajos asignados, así como sobre los posibles incentivos.
2. La justicia procedimental, se encuentra relacionada con los procesos, características y criterios de evaluación utilizados para la obtención de dichos incentivos.

3. La justicia distributiva, se enmarca dentro de la percepción de equidad entre el esfuerzo laboral y la recompensa que se obtiene.
4. La justicia interpersonal, se refiere a la calidad del nivel de correspondencia del trato recibido por parte de las figuras de autoridad organizacional, durante la ejecución del propio trabajo .

Por su lado, la injusticia organizacional se relaciona con distintos tipos de reacciones negativas, mientras que la presencia de la misma, se asocia reiteradamente con conductas positivas en el trabajo, entre ellas la productividad y la eficiencia (Cook & Crossman, 2004; Murphy & Cleveland, 1995).

- **La comunicación eficaz y *feedback* positivo.** En un primer estudio clásico realizado por Tubbs y Hein (Tubs & Hain, 1979), se detectó que la comunicación eficaz se encontraba relacionada con menores niveles de absentismo y de quejas, así como con un aumento en los niveles de productividad. A nivel grupal, los niveles de comunicación y cooperación se asocian positivamente con el nivel de identificación y rendimiento del grupo.

El *feedback* positivo, hace referencia al grado en que la realización de la actividad laboral, proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño. Ese *feedback*, puede ser proporcionado por distintas fuentes como por ejemplo el supervisor del trabajador o los propios compañeros de trabajo. Es necesario destacar la importancia de las características individuales del comunicador para que el *feedback* sea positivo. Algunas de dichas características son por ejemplo: empatía, nivel de precisión o la exactitud verbal, que incrementa las consecuencias positivas, gracias a un aumento en la percepción de justicia informativa, confianza y satisfacción laboral (Roberson & Stewart, 2006).

- **Las políticas de responsabilidad social corporativa.** Dichas políticas son las que promueven que las organizaciones tengan unas responsabilidades más allá de la generación de beneficios para los accionistas (Carroll & Shabana, 2010).

El concepto de responsabilidad social corporativa como modelo de gestión empresarial rentable de una perspectiva tanto interna como externa, es muy reciente (Bondy, Matten, & Moon, 2004).

La dimensión interna de las políticas de responsabilidad corporativa cubre distintas prácticas de responsabilidad social relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, la inversión en capital humano y la gestión del cambio y control financiero. Las buenas organizaciones, están empezando a reconocer que no pueden ser buenas externamente mientras tengan una pobre responsabilidad social interna, no como mecanismo defensivo para evitar una mala reputación, sino como una medida para la generación de negocio de nuevos productos y de mercados.

Es importante remarcar que las consecuencias positivas esperadas ante iniciativas de responsabilidad social corporativa, dependen en gran medida de las percepciones tanto internas como externas de la autenticidad y calidad de las mismas.

A partir de los estudios que anteriormente se han expuesto, el desarrollo de organizaciones saludables supone la puesta en marcha de prácticas empresariales relacionadas con:

- Un clima laboral positivo.
- Una justicia organizacional.
- Una comunicación y *feedback* positivo.
- Un desarrollo de iniciativas de responsabilidad social corporativa.

En estos contextos, la conexión psicológica de los empleados con el trabajo ha tomado una especial relevancia. Es evidente que las organizaciones actuales necesitan empleados proactivos que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad (Bakker & Leiter, 2010).

Ya en 1990, Kahn fue uno de los primeros autores en teorizar sobre el **concepto de *engagement***: concibiéndolo como: **la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales**. Describía a los empleados con *engagement* como personas que de

manera física, cognitiva y emocional, estaban conectadas con sus roles organizativos (Kahn, 1990).

Antes de definir el concepto en sí, es necesaria una clarificación terminológica. En castellano existen conceptos similares al que nos ocupa, como podrían ser: compromiso o implicación laboral, pero no suponen un equivalente exacto. Aunque la expresión más cercana sería vinculación con el trabajo, puede designar cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, por lo que se suele emplear el término en su idioma original.

Su investigación y desarrollo ha ido de la mano al estudio del *SQT*, algo totalmente irónico, al ser conceptos completamente contrapuestos. A diferencia de aquellos trabajadores que se sienten quemados en el trabajo, los empleados con *engagement*, presentan un elevado sentido de conexión y compromiso con la actividad laboral, y en lugar de ver su trabajo como algo estresante y de continua demanda, lo perciben como un reto.

Existen dos corrientes de pensamiento a la hora de conceptualizar el *engagement*. Según Maslach y Leiter en 1997, el *engagement* se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia, los polos opuestos de las tres dimensiones del *SQT*. Los autores plantean que en el caso del *SQT*, la energía se convierte en agotamiento, la participación el cinismo y la eficacia se transforma en ineficacia (C Maslach & Leiter, 1997). Según esa perspectiva, el examen se puede evaluar como el patrón opuesto al *SQT*.

La visión alternativa, aunque se muestra de acuerdo con el *engagement* es la antítesis del *SQT*, lo plantea como un concepto con entidad propia. De este modo, el *engagement* se define como **“un estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo, y que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”** (Schaufeli & Bakker, 2010:12).

Esta aproximación conceptual es la que ha tenido mayor aceptación y difusión; contiene a su vez 3 términos que se describen a continuación:

1. **El vigor** se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, así como por el deseo de esforzarse en la tarea incluso cuando se

presentan dificultades.

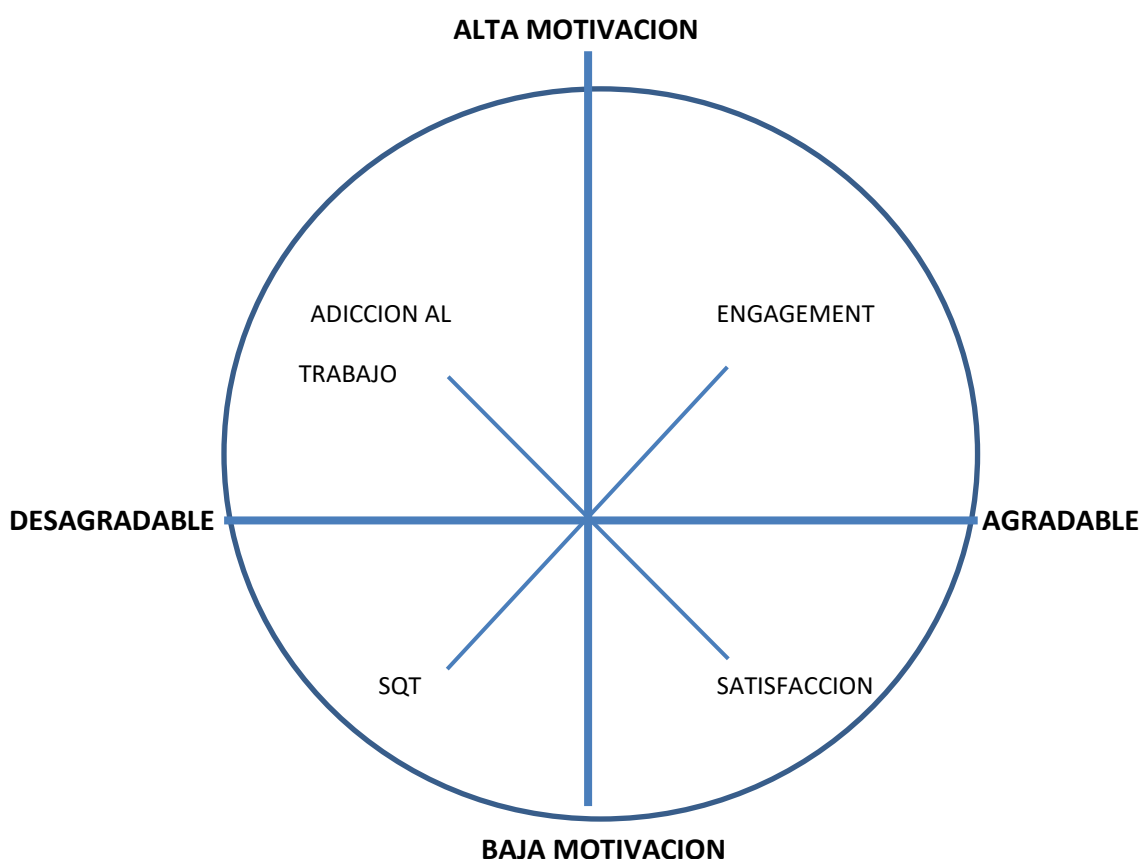
2. **La dedicación** hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de entusiasmo, inspiración y reto por el trabajo.
3. **La absorción** se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y se presentan dificultades para desconectar de lo que se está haciendo.

En consecuencia, vigor y dedicación son considerados los polos opuestos del agotamiento y cinismo respectivamente los dos componentes principales del *SQT*.

Por lo tanto el *engagement* se caracteriza por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo, mientras que el *SQT* se caracteriza por lo contrario, es decir, un nivel bajo de energía y una baja identificación con el propio trabajo.

Con el objetivo de marcar las diferencias entre el *engagement* y otras situaciones laborales, Bakker y Oerlemans (Bakker & Oerlemans, 2012), han recomendado el **modelo circunflejo de emociones de Russell y Carroll** (Russell & Carroll, 1999) que se expone en el siguiente gráfico:

**Gráfico 2:** Modelo circunflejo de emociones de Russell y Carroll.



A continuación se resumen características individuales propias de cada situación representada en la figura anterior, con el objetivo de remarcar las diferencias:

- *Adicción al trabajo*: Inquieto, hostil, irritado, enfadado y tenso.
- *Engagement*: Emocionado, entusiasmado, con energía, feliz, satisfecho.
- *Burnout*: Abatido, apático, fatigado, pesimista, triste.
- *Satisfacción*: Contento, relajado, calmado, tranquilo.

Tal y como se aprecia en la figura, el *engagement* es un constructo que muestra diferencias con la *satisfacción* en el trabajo, ya que mientras que en el primero se combina el placer por el trabajo (dedicación) con una elevada activación (vigor y absorción), en el segundo es una forma pasiva de bienestar en el trabajo.

Los empleados con *engagement*, disfrutaban de otras actividades en su tiempo libre a diferencia de quienes tienen *adicción al trabajo*, y no sienten ese irresistible impulso por trabajar constantemente. Aunque ambos comparten una alta activación en el trabajo, para los adictos al trabajo este resulta desagradable.

El *engagement* se diferencia de la *motivación* en el que también se refiere a la cognición (absorción) y al afecto (vigor), además del aspecto motivacional en sí mismo (dedicación).

Finalmente, de acuerdo con la visión de que el *SQT* es un constructo conceptual distinto del *engagement*, la posición del primero se sitúa en el cuadrante izquierdo inferior del modelo, con bajos niveles de placer y activación.

Numerosos estudios han investigado los antecedentes del *engagement*, guiados por los modelos de demandas y recursos laborales. Los autores Bakker & Demerouti plantean que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías: *las demandas y los recursos laborales*, aplicables prácticamente a todas las profesiones. De este modo y en líneas generales, se profundiza a continuación en estas 2 categorías (Bakker & Demerouti, 2007):

1. *Las demandas laborales* hacen referencia a aquellos aspectos de trabajo que requieren un esfuerzo y se relacionan por tanto con costes fisiológicos y

psíquicos, como la fatiga, mientras que los recursos laborales tienen cualidades motivacionales.

2. Las investigaciones realizadas hasta el momento, han demostrado sistemáticamente que los *recursos laborales* son aspectos como: el apoyo social de los compañeros y de los supervisores, la retroalimentación sobre el rendimiento, la autonomía y las oportunidades de aprendizaje, y se asocian positivamente con el *engagement*.

Los recursos laborales pueden tener un efecto motivador intrínseco al satisfacer las necesidades humanas básicas como las de autonomía, las de relación y las de autoeficacia. Por ejemplo, un adecuado feedback fomenta el aprendizaje, lo que aumenta las competencias laborales, mientras que la autonomía y el apoyo social, satisfacen las necesidades de autonomía y de pertenencia a un grupo, respectivamente. Del mismo modo, los recursos laborales también puede facilitar la motivación extrínseca porque los entornos laborales con recursos fomentan y premian el esfuerzo y las competencias en el trabajo (Meijman & Mulder, 1998).

Teniendo en cuenta que socialmente se cree que la gente que se siente mejor en el trabajo será más productiva y rendirá más, el *engagement* suscita mucho interés y se ha definido como un “*Santo Grial*” de la investigación organizacional. Finalmente hemos de señalar que son numerosos los trabajos que marcan una profunda relación entre el *engagement* y el rendimiento laboral.

### **2.4.3 EL TRABAJO EMOCIONAL EN EMPLEADOS DE CARA AL PÚBLICO**

Resulta de especial interés investigar sobre la importancia del *trabajo emocional* en empleados de cara al público, debido a que los sujetos de estudio son vendedores de grandes de almacenes.

El INSSBT en su NTP 720 "*Trabajo emocional: concepto y prevención*" redactada en 2006 por Clotilde Nogareda, Esther Gracia, Isabel M. Martínez y Marisa Salanova, (Nogareda, Gracia, Martínez, & Salanova, 2006) se resumen los resultados obtenidos en un trabajo desarrollado sobre el *trabajo emocional* financiado con fondos ministeriales de ciencia y tecnología.

En la citada NTP 720 se explica que la fuerte expansión del sector servicios es una de las características diferenciales de la sociedad actual. Esto implica que cada día más personas se ven inmersas en interacciones personales en su actividad laboral, interacciones para las que se deben poseer unas competencias emocionales determinadas.

En este contexto, el *trabajo emocional* está convirtiéndose en frecuente objeto de estudio, entendido éste como "*el esfuerzo de control de emociones que tiene que hacer el empleado para atender las demandas de su trabajo, generalmente de cara al público*" (Nogareda, Gracia, Martínez, & Salanova, 2006:1).

La Psicología del Trabajo en el pasado, ha estado muy centrada en el trabajo físico y en el trabajo intelectual, pero el trabajo emocional únicamente ha comenzado a tener interés en los últimos años. En parte, esto ha sido debido al descubrimiento de que existen ciertos factores de algunos trabajos que no pueden considerarse como aspectos físicos ni como aspectos intelectuales del trabajo, sino que implican otro nivel de consideración. Dicho nivel es el nivel emocional propio del sector servicios, dentro del cual se encuadra el colectivo de estudio de la presente investigación.

Como queda explicado en la citada NTP 720, los empleados de cara al público deben controlar sus emociones durante sus interacciones sociales en el trabajo. En estos casos, **la emoción no es una reacción natural de la persona, se trata de una parte más del trabajo exigido por el puesto, que es lo que hoy se denomina *trabajo emocional*.**

Los trabajadores con tareas de cara al público no solo deben realizar tareas físicas o mentales, sino que también deben expresar emociones durante las interacciones que realizan cara a cara, o voz a voz si es por teléfono, con sus receptores del servicio. En

dichas interacciones sociales, las personas intentan crear ciertas impresiones mostrando las emociones "apropiadas" para la situación o para que su imagen no se vea amenazada. Es lo que en el campo de la investigación se llama, regulación de las *emociones o emotional work*.

Por lo expuesto al respecto, los empleados que trabajan de cara al público, deben controlar sus emociones durante sus interacciones sociales en el trabajo. En este sentido, es muy importante no olvidar y resaltar que en estos casos, la emoción no es una reacción natural del empleado, se trata de una parte más del trabajo exigido por el puesto.

Tal como sucede con la sobrecarga física o mental, la exposición a demandas emocionales durante largos períodos de tiempo, pueden llevar a la persona a un deterioro de su salud psicosocial y a sufrir daños psicosociales específicos.

Al igual que otro tipo de demandas del trabajo, las demandas emocionales implícitas a ciertos puestos de trabajo, suponen la gestión de las emociones, y en este sentido, cierto nivel de competencia emocional por parte del trabajador, facilitará el desempeño y la buena ejecución del trabajo.

#### **2.4.3.1 El concepto de Trabajo Emocional (TE).**

Si bien es cierto que sobre esta temática existe mucha literatura desde la perspectiva de la psicología de las emociones y desde la neurociencia, en este apartado, hemos tratado de enmarcar este concepto desde el punto de vista más sociológico.

La primera definición de trabajo emocional (en adelante, TE) se le atribuye a Hochschild en 1983 . Dicho autor define el *TE* como:

*"...El control de los sentimientos para crear manifestaciones corporales y faciales observables públicamente"* (Nogareda, Gracia, Martínez, & Salanova, 2006:2 citando a Hochschild, 2003).

Hochschild descubrió dicho fenómeno mientras estudiaba los aspectos laborales de las azafatas de vuelo, observando que su principal tarea era el trato con el cliente, y que en esta interacción, era fundamental expresar emociones que en ocasiones no se sienten realmente.

Aunque la definición de Hochschild se refiere específicamente a aspectos observables públicamente, el autor considera los procesos internos que conllevan. Por otro lado, también supone que el comportamiento emocional en ocasiones aparece esporádicamente y de forma natural, pero otras veces puede ser forzado para adecuarse al rol y a las expectativas que la organización tiene respecto a un puesto concreto.

Posteriormente Morris y Feldman (Andrew Morris & Feldman, 1996) dieron una definición de TE más completa. Siguiendo a estos autores, el trabajo emocional lo refieren al esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones organizadamente deseables durante las transacciones interpersonales.

Una definición mucho más específica la encontramos de la mano de Martínez-Iñigo (2001) que se refieren al TE como:

*“... Todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y/o automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos de mayor orden” (Martinez & Iñigo, 2001:5).*

Por tanto el trabajo o esfuerzo emocional realizado por el empleado en su trabajo, responde a demandas emocionales concretas, que vienen reguladas por un conjunto de normas organizacionales, sobre cómo debe comportarse el empleado en su interacción con el cliente/ usuario.

El *TE* hace referencia tanto a la expresión de emociones, como a la experiencia de esas emociones, y por lo tanto, a sentimientos y pensamientos que acompañan a la emoción. En muchos trabajos se ponen en juego las emociones, ya que además de desempeñar la tarea, hay que relacionarse con los demás. Esta relación y las emociones que conllevan, no son consideradas *TE* ya que son adicionales o anexas al trabajo en sí.

Para hablar de *TE* deben cumplirse una serie de características que se exponen a continuación:

- Ocurre en interacciones cara a cara o voz a voz.
- Las emociones del trabajador son mostradas para influir en las emociones, actitudes y conductas de otras personas.
- Se produce en aquellos trabajos que suponen el trato con personas y que generalmente se dan en el sector servicios. Conllevan relaciones interpersonales que forman parte del propio trabajo, generalmente en situaciones entre el trabajador y un cliente.
- Toda interacción social sigue ciertas reglas o normas, y para cada situación existen emociones apropiadas.

Una serie de variables sobre el *TE* se relacionan con las posibles consecuencias negativas que éste le reportará:

- Frecuencia: A mayor frecuencia peores repercusiones sobre su salud psicosocial.
- Duración: Cuando más larga es la duración de la expresión, más difícil es recurrir a estos patrones.
- Intensidad de la expresión emocional, en tanto a cómo de fuerte o qué tipo de emoción ha de ser expresada.
- Variedad de las emociones, haciendo referencia a que cuanto mayor es el repertorio de expresiones a manifestar, peores consecuencias trae consigo.

Dependiendo de estas variables las tareas pueden implicar mayor o menor esfuerzo por parte del trabajador, suponiendo más esfuerzo aquellos trabajos donde las emociones se han de manifestar con mucha frecuencia, durante periodos de tiempo prolongados, viviéndolas con gran intensidad y tratándose de emociones variadas.

Cuando se produce un desajuste entre las emociones experimentadas y las expresadas, hablamos de que el empleado está experimentando disonancia emocional. En la mayoría de los casos, la disonancia emocional es el resultado de manifestar emociones que responden a las expectativas organizacionales y a los requerimientos del puesto, pero que el trabajador puede no sentir realmente.

### **2.4.3.2 La evaluación del TE**

El desarrollo de instrumentos de evaluación del TE es relativamente reciente debido a la dificultad que entraña.

Uno de los cuestionarios más valorados en este sentido, fue el FEWS (Frankfurt Emotion Work Scales) y mediante el cual se evalúa el TE a través de ocho dimensiones diferentes (Zapf, Vogt, Seifert, Mertini, & Isic, 1999):

- Frecuencia de Emociones positivas.
- Frecuencia de emociones negativas .
- Demandas de sensibilidad.
- Empatía emocional.
- Control emocional.
- Margen de interacción.
- Disonancia Emocional.
- Normas Emocionales

Más recientemente Schaubroeck y Jones (2000) han desarrollado la "Escala de Demandas de Trabajo Emocional" donde se mide el TE, ante la expresión de emociones positivas y la supresión de emociones negativas, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral efectivo o crear una buena impresión hacia los demás.

Otro instrumento aplicable en este sentido es el desarrollado por el equipo WONT Prevención Psicosocial e incluido en la metodología RED (Recursos-Demandas-Emociones) y que evalúa la existencia de sobrecarga emocional considerando tanto las demandas emocionales como los recursos emocionales y obteniendo el desajuste entre ambos. Un desajuste negativo, en donde se den más demandas que recursos, indicaría que el trabajador no cuenta con los recursos emocionales necesarios para hacer frente a las demandas emocionales que su puesto de trabajo le exige (Salanova, 2005).

#### **2.4.3.3 Los efectos del TE sobre la persona y la organización.**

Tal y como se define en la NTP 720 de referencia en este apartado (Nogareda et al., 2006) el TE ha sido conceptualizado como un constructo multidimensional, que provoca consecuencias tanto negativas como positivas.

Una de las consecuencias a las que se asocia generalmente el TE, es al síndrome de burnout, ya que el agotamiento emocional se refiere a cierto desgaste en este sentido y la despersonalización supone actitudes frías y distantes hacia las personas receptoras del trabajo o con las que el trabajador interactúa en el trabajo. También el empleado puede llegar a desarrollar una actitud cínica y escéptica respecto a la utilidad y significado de su trabajo.

Otra consecuencia del TE es la alienación y extrañamiento del yo, es decir tener problemas para distinguir cuando es uno mismo o cuando está simulando o, incluso, producir interferencia con la ejecución de roles privados, dificultad para desconectar y regular sus emociones en el ámbito privado.

El TE también puede llegar a producir algunas dolencias psicósomáticas, así por ejemplo, la supresión o inhibición de emociones incrementa la activación cardiovascular que pueden tener efectos negativos a largo plazo. Este efecto

disminuye cuando aumenta la identificación con el puesto y con el compromiso organizacional, si esto supone manifestaciones emocionales más reales.

No obstante, el TE también puede tener efectos positivos derivados de la interacción con personas como satisfacción laboral y logro personal. Por ejemplo, mediante el contagio emocional, se produce un aumento de las emociones positivas, y por ejemplo, una sonrisa se responde con otra, tanto entre empleados como entre empleados y receptores del servicio, provocando además, un aumento de la autoestima del que presta el servicio y de la percepción de control laboral.

Estas consecuencias positivas, se darían con mayor probabilidad cuando, a pesar de realizar un trabajo muy demandante emocionalmente, el empleado no experimenta disonancia emocional, y además posee los recursos emocionales necesarios para hacer frente a esas demandas.

Las consecuencias personales del TE, repercuten sobre la organización tanto de forma positiva como negativa. Por ejemplo, de manera negativa, la regulación de emociones puede disminuir el rendimiento en aquellos puestos en los que se exigen manifestaciones emocionales. Al mismo tiempo, puede dar lugar al aumento de la rotación y el absentismo, sobre todo si el empleado no disfruta de suficiente autonomía en el puesto.

De manera positiva, el control emocional puede amortiguar el efecto de algunos estresores laborales como la sobrecarga y el conflicto de rol. Esto es debido a que, las normas emocionales ofrecen una guía o protocolo, que puede ser útil para resolver dudas y reducir la ambigüedad y la incertidumbre en la definición del puesto. De esta forma, produce un enriquecimiento del puesto y reduce el potencial negativo de los efectos del trabajo.

#### 2.4.3.4 Las estrategias de control emocional

Las personas no siempre controlamos las emociones de una forma específica, si no que según diferentes aspectos elegimos un tipo de estrategia u otro.

A nivel laboral podemos elegir entre dos grandes grupos de estrategias, las estrategias de carácter individual y las estrategias que se toman por parte de la organización. De este modo:

- Como estrategias de afrontamiento individual destacan:
  - Regulación emocional automática. El trabajo emocional puede requerir del empleado que realice una "actuación" que puede ser superficial o profunda, ficticia o verdadera. No obstante, existen casos donde las emociones requeridas son experimentadas de forma espontánea y genuina. La emoción en este caso se realiza en "modo automático", pero no a nivel consciente. Esos procesos se perciben sin esfuerzo emocional, se produce la llamada "armonía emocional" y suponen una concordancia entre la emoción sentida y la esperada por la organización.
  - Actuación superficial. La actuación superficial se da cuando los empleados intentan controlar los aspectos visibles de las emociones expresadas que se muestran en la superficie, y pueden ser detectados durante la interacción con el cliente.
  - Actuación profunda. Ocurre cuando los empleados intentan influir para realizar correctamente el rol que se espera de ellos. En este caso, no solo se regula la expresión de la emoción conforme a las normas emocionales, sino también la experiencia de la emoción. Por lo tanto, se necesita invocar pensamientos, imágenes y recuerdos para inducir cierta emoción. Esta estrategia se requiere cuando la actuación superficial es demasiado mecánica para satisfacer las expectativas de los clientes de una relación interpersonal auténtica.

- Desviación emocional. El empleado no manifiesta la emoción requerida. Puede hacerlo intencionadamente, porque no está de acuerdo con las normas de manifestación organizacional, o no intencionadamente, porque el empleado no es capaz de mostrar la emoción deseada, quizá debido al agotamiento emocional que experimenta.
- Como estrategias de afrontamiento organizacional destacan:
  - Reclutamiento y selección, creando un criterio de selección de empleados de manera explícita, y en relación con la expresión de emociones que se ajustan a las normas y expectativas de la empresa.
  - Entrenamiento o aprendizaje de rutinas preestablecidas para llevar a cabo este control emocional.
  - Control directo e indirecto, supervisando a los trabajadores, con el fin de darles feedback sobre su comportamiento. Por ejemplo mediante el análisis de las posibles quejas y la propuesta de posibles alternativas válidas.
  - Apoyo social de compañeros y supervisores, usado tanto para afrontar las demandas emocionales y liberar estrés al proporcionar recursos, como aportando modelos para el aprendizaje por imitación de modelos.
  - Cultura organizacional y socialización, adquiriendo los valores y actitudes de los compañeros, que vienen determinados por las experiencias emocionales de los mismos.

## 2.5 CONSIDERACIONES DE CARACTER PSICOSOCIAL DE LA VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE 2011.

En 1987 el INSSBT comenzó a aplicar “*encuestas nacionales de condiciones de trabajo*” y a partir de su tercera encuesta, el INSSBT empezó a incluir elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos de trabajo, los horarios laborales y la participación laboral.

La Unión Europea, en adelante UE, a través de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida, realiza cada 5 años una encuesta sobre condiciones de trabajo en Europa. En la encuesta de 1991 se incluyeron aspectos psicosociales relacionados con la información, el entrenamiento y el apoyo social. En la segunda encuesta de 1996, la UE amplió sus aspectos psicosociales a dos grandes grupos, uno de organización del trabajo y otro sobre participación, igualdad y violencia. Finalmente en la edición de 2000 se incluyeron de manera específica contenidos sobre violencia y acoso laboral y sexual.

De manera previa a la presente investigación, se consideró relevante tener en cuenta las consideraciones relativas a la materia de estudio que fueron recogidas en la VII Encuesta Nacional de condiciones de trabajo, editada por el INSSBT, NIPO 272-12-039-5 (“VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011,” 2012). La coordinación de la citada encuesta fue llevada a cabo por: Almodóvar Molina, Antonia (INSSBT Madrid), Galiana Blanco, M<sup>a</sup> Luz (INSSBT Madrid), Hervás Rivero Pilar, (INSSBT Madrid), Pinilla García Fco. Javier (INSSBT Madrid).

El equipo del proyecto estuvo compuesto por: De la Orden Riera, M<sup>a</sup> Victoria (INSSBT Madrid), Díaz Aramburu, Clara Isabel (INSSBT Madrid), Fraile Cantalejo, Alejo (INSSBT Vizcaya), Lara Mendaza, Jesús (Instituto Riojano de Salud Laboral– Logroño), Maqueda Blasco, Jerónimo (Escuela Nacional de Medicina del trabajo – Madrid), Nogareda Cuixart, Clotilde JERÓNIMO (INSSBT - Barcelona), Villar Fernández, M<sup>a</sup> Félix (INSSBT - Madrid), Zimmermann Verdejo, Marta (INSSBT - Madrid)

El INSSBT como órgano científico/técnico de la Administración General del Estado, y dependiente de la Secretaría de Estado de Empleo, entre sus funciones más

relevantes, tienen encomendada la misión de mantener un conocimiento actualizado de las condiciones en que los trabajadores realizan su trabajo en España.

Para ello, uno de los instrumentos más importantes con los que cuenta, es la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, en adelante ENCT, investigación que viene realizándose periódicamente desde los años 80, en concreto desde 1987.

Este instrumento de análisis permite disponer de una información de la evolución e impacto de las políticas públicas y privadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En sus ediciones, el cuestionario y la metodología empleada han sufrido cambios, en pro de adaptarse de mejor manera a su objeto de análisis, entendiéndose que el mundo laboral y las condiciones de trabajo están en constante cambio. De este modo, la encuesta conjunta a empresarios y a trabajadores, que se realizó en las primeras cinco ediciones, se ha desdoblado a partir de 2007 en dos investigaciones separadas con cuestionario y metodologías diferentes. Por lo tanto coexisten 2 metodologías de análisis de las condiciones de trabajo que son las siguientes:

1. Una encuesta destinada a trabajadores y que informa sobre cómo perciben éstos sus propias condiciones de trabajo.
2. Una entrevista destinada a empresarios y gestores de las empresas, que se realiza en el marco de la Encuesta Nacional de Gestión en las Empresas (ENGE), cuya última edición es del año 2009. En ella se informa sobre el grado de actividad preventiva desarrollado por las empresas, su estructura organizativa y la percepción y lugar que ocupa la protección frente a los riesgos laborales en las actividades diarias de las empresas.

**En 2011 el INSSBT realizó la VII ENCT cuyos datos van a ser expuestos a continuación, como información previa al estudio de la presente investigación.** El objetivo de la citada encuesta es como en sus anteriores ediciones, obtener información fiable sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores.

Sin entrar en el detalle de la metodología utilizada en la VII ENCT, es necesario destacar que la muestra fue formada por 8.892 trabajadores de diferente sexo, edad y ocupación laboral, en representación de la población laboral en activo en España. La

metodología elegida fue una metodología mixta de entrevista personal en el domicilio del trabajador y un cuestionario de 62 preguntas de respuesta cerrada.

Partiendo de los principales resultados que proporciona esta VII ENCT, **el INSSBT resalta como conclusión general que varios indicadores relativos a las exigencias derivadas de factores psicosociales del trabajo han empeorado respecto a cuatro años antes.** De manera concreta se refleja que dicho empeoramiento se produce principalmente en relación a 4 aspectos. Dichos aspectos son los que se presentan a continuación:

1. **Aspectos relacionados con la atención requerida en las tareas**, en donde los trabajadores encuestados perciben una mayor exigencia de atención a las tareas.
2. **Aspectos relacionados con la carga de trabajo soportada**, en donde los trabajadores encuestados perciben una mayor sensación de tener mucho trabajo y sentirse agobiado.
3. **Aspectos relacionados con el ritmo de trabajo impuesto**, en donde los trabajadores encuestados perciben tener con que trabajar con mayor rapidez.
4. **Aspectos relacionados con la realización de multitareas**, en donde los trabajadores encuestados perciben que cada vez es más común tener que atender varias tareas al mismo tiempo.

Otro dato a destacar de la VII ENCT es que 7 de cada 10 trabajadores encuestados, percibe tener algún problema de salud originado o agravado por el trabajo que realiza. Dichos problemas de salud los refieren en particular a trastornos musculo esqueléticos y/o a aspectos psicosociales relacionados con sufrir cansancio, agotamiento y estrés.

**Los indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial que se analizan en la VII ENCT, están agrupados en 4 grandes ámbitos.** Dichos ámbitos son:

1. **Las exigencias del trabajo:** entendidas como aquellas exigencias a las que el trabajador debe hacer frente para el cumplimiento de su tarea.
2. **El grado de autonomía:** entendido como la autonomía que dispone el trabajador para decidir cómo ejecutar la tarea.

3. **Las relaciones sociales en el trabajo:** entendida como las relaciones que tiene el trabajador en su entorno laboral y que se relacionan principalmente con: el nivel de apoyo, el reconocimiento del trabajo y las situaciones de violencia sufridas.
4. **El tiempo y jornada de trabajo:** entendida como las condiciones de distribución horarias que regulan las condiciones de trabajo. Dichas condiciones se relacionan a su vez, entre otras con: la duración de la jornada, el tipo de horario, la realización de trabajo en sábados, domingos y festivos, la prolongación de jornadas y la compatibilidad de horario de trabajo con los compromisos extralaborales.

A continuación se extraen y se presentan los resultados obtenidos en materia psicosocial de la citada VII ENCT, agrupados en los ámbitos mencionados anteriormente.

### **2.5.1 LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJO**

Entendida como aquellas exigencias a las que el trabajador debe hacer frente para el cumplimiento de su tarea, la VII ENCT en este apartado considera 4 dimensiones diferenciadas. **Las citadas 4 dimensiones son:**

3. **La cantidad de trabajo percibida y la sensación de agobio.**
4. **La presión temporal percibida.**
5. **La percepción de complejidad / monotonía en el trabajo.**
6. **La percepción particular del trabajador de cara al público.**

A continuación se presenta el análisis de los resultados recogidos de la VII ENCT referidos a los trabajadores que con mayor frecuencia manifiestan estos problemas, es decir, los que responden “siempre o casi siempre” o “a menudo”.

- **En cuanto a la de cantidad de trabajo percibida y sensación de agobio.** Según los datos obtenido en el VII ENCT:
  - El 23,9% de los trabajadores encuestados señala que tiene mucho trabajo y que se siente agobiado. Este porcentaje es ligeramente superior al observado en 2007, cuando se alineaban con esta opinión un 20,3% de los trabajadores.

- No se observan diferencias destacables de trabajo excesivo por sexo, edad ni nacionalidad. En cambio, sí se observan diferencias significativas según tipo de contrato, ocupación, tamaño de plantilla, y sector de actividad.
- En la *Tabla 1* se muestra un análisis comparativo obtenido de la VII ENCT sobre los colectivos que perciben con mayor o menor frecuencia que tienen mucho trabajo y se sienten agobiados.

**Tabla 1:** *Colectivos que con mayor o menos frecuencia indican que tienen mucho trabajo y se sienten agobiados.*

	COLECTIVOS EN LOS QUE ES MENOS FRECUENTE	COLECTIVOS EN LOS QUE ES MÁS FRECUENTE
<b>Sector de actividad</b>	Agrario (16,5%)	Servicios (24,8%) Construcción (24%) Industria (21,2%)
<b>Tamaño de plantilla</b>	Centros de 1 a 10 trabajadores (20,6%)	Centros de 250 o más trabajadores (30,2%)
<b>Ocupación</b>	Agropecuarios (15,8%) Defensa y seguridad (17%) industria tradicional (17%)	Personal sanitario (33,8%) Directivos (31,4%) Personal docente (29,2%)
<b>Tipo de contrato</b>	Temporal (20,6%)	Indefinido (25,7%)
<b>Sexo</b>	Hombre (23,4%)	Mujer (24,5%)
<b>Edad</b>	16 a 24 años (20%) 5 y más años (20,3%)	25 a 54 años (24,7%)
<b>Nacionalidad</b>	Otra nacionalidad (21,9%)	Española (24,1%)

*Base (excepto para la variable tipo de contrato): Total de trabajadores.*

*Base para tipo de contrato: Asalariados con alta en la Seguridad Social (N= 7.062) Categorías de respuesta: “siempre o casi siempre” y “a menudo”.*

- **Respecto a la presión temporal percibida.** Según los datos obtenidos por la VII ENCT, se observa que “siempre o casi siempre” o “a menudo”:
  - El 46% de los trabajadores encuestados considera que debe trabajar muy rápido, siendo un porcentaje superior al obtenido en 2007, que fue del 44%.
  - El 45,3% debe atender varias tareas al mismo tiempo, en este caso también se ha incrementado la frecuencia respecto a 2007, que fue del 41,2%.
  - El 34,9% señala que debe trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, de tal modo que este aspecto se mantiene sin diferencias respecto a 2007 (33,5%).
  - Las tres exigencias conjuntamente, y con la misma frecuencia “siempre o casi siempre” o “a menudo”, son manifestadas por el 20,7% de los trabajadores encuestados. Dentro de este grupo, destacan los que trabajan en la hostelería (32,7%), seguidos de los trabajadores en actividades financieras, científicas y administrativas (30,5%) o los que desempeñan su trabajo en centros con 250 y más trabajadores (31,4%). Los asalariados encuestados de más de 50 años, manifiestan estas exigencias en menor medida que los de tramos de edad inferiores.
  
- **Respecto a la complejidad y monotonía del trabajo.** La VII ENCT concluye que:
  - El 20,5% de los trabajadores encuestados señala que “siempre o casi siempre” o “a menudo” debe realizar tareas complejas, complicadas o difíciles. Este porcentaje prácticamente coincide con el obtenido en 2007 (20,8%).
  - Por otra parte, se ha preguntado al trabajador si debe realizar tareas monótonas, y el 43,7% ha respondido afirmativamente.
  - En la Tabla 2, se muestran los resultados obtenidos en la VII ENCT sobre los colectivos que indican que en su trabajo tienen que realizar tareas complejas y tareas monótonas.

**Tabla 2:** Colectivos que indican que tienen que realizar tareas complejas y monótonas.

	MAYORES FRECUENCIAS DE UN TRABAJO COMPLEJO	MAYORES FRECUENCIAS DE UN TRABAJO MONÓTONO
Sector de actividad	Construcción (27,9%) Industria (23,5%)	Agrario (55%)
Rama de actividad	Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas (34,4%) .  Química, saneamiento y extractiva (31,7%).  Actividades sanitarias y sociales (31%)	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (55%).  Transporte y almacenamiento (54,5%).  Act. culturales y servicios personales (52,2%).  Hostelería (51,1%)
Ocupación	Técnicos (48,2%)  Otras ocupaciones de estudios medios o superiores (48,4%).  Profesionales del Derecho, las Ciencias sociales y las Artes (46,2%).  Directivos (35,4%)	Trabajadores de hostelería y limpieza (57,9%).  Obreros industriales (57,7%).  Trabajadores de la industria tradicional (56%).  Conductores de vehículos (55,7%).  Trabajadores agropecuarios (55,3%).
Tipo de contrato	Indefinido (22,3%)	Temporal (48,9%)
Sexo	Hombre (24,4%)	Mujer (45,8%)
Edad	Mayores de 24 años (20,9%)	16 a 24 años (52,1%)

Base (excepto para la variable tipo de contrato): Total de trabajadores

Base para tipo de contrato: Asalariados con alta en la Seguridad Social (N= 7.062) Categorías de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

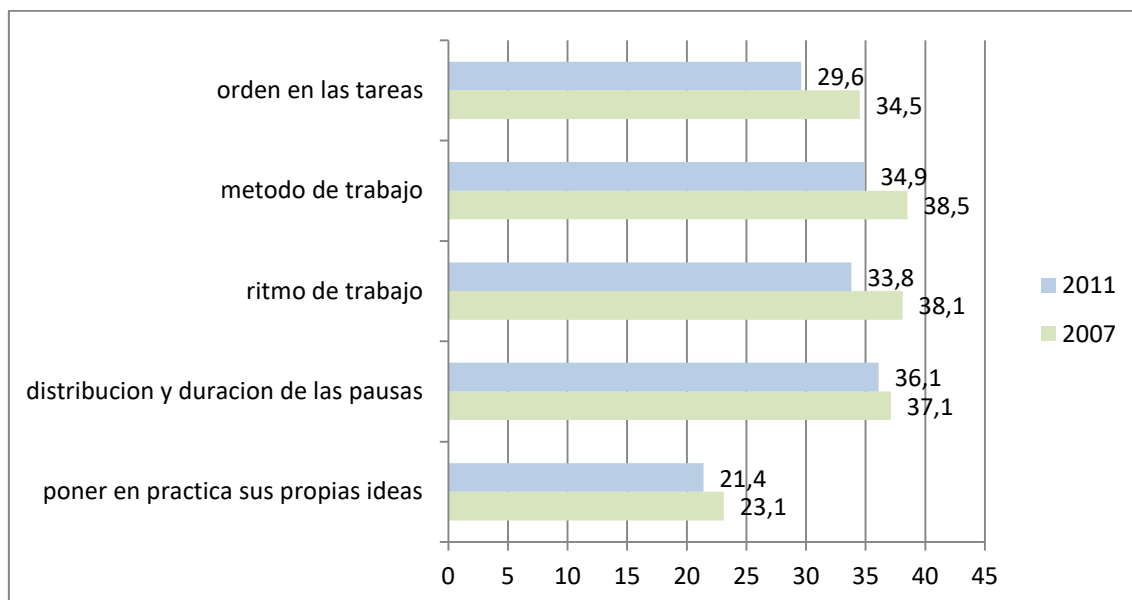
- **Respecto a los resultados del personal que trabaja de cara al público**, los resultados obtenidos en la VII ENCT sobre las exigencias “emocionales” del trabajo derivado del trato con público, y atendiendo a las respuestas “siempre o casi siempre” o “a menudo”, son que:
  - El 64% de los trabajadores encuestados debe tratar directamente con personas que no están empleadas en el lugar donde trabaja, como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. Respecto a 2007 esta actividad se ha incrementado significativamente en cinco puntos (58,6%).
  - A los trabajadores del sector servicios (73,4%) les atañe más este aspecto que al resto de los sectores, y dentro de este sector, a ocupaciones como personal docente (91,3%), el personal sanitario (87,3%) o los trabajadores del comercio (89,4%). También es más frecuente entre las mujeres (68,6%) que entre los hombres (59,4%).
  - Por otra parte no hay que olvidar que en algunas actividades expuestas al trato con público, este tipo de trabajo conlleva el riesgo de sufrir actos violentos. En este sentido:
    - ✓ El 12,7% de los que trabajan “siempre o casi siempre” o “a menudo” de cara al público ha señalado que en el desarrollo de su trabajo tiene el riesgo de sufrir atracos, agresiones físicas u otros actos violentos.
    - ✓ Mientras que el 3,8 % del total de trabajadores encuestados manifiesta que durante el último año ha sido objeto de amenazas de violencia física, este porcentaje sube al 5% entre los que trabajan “siempre o casi siempre” o “a menudo” de cara al público.

### **2.5.2 EL GRADO DE AUTONOMIA**

La VII ENCT en este apartado analiza el margen de maniobra o autonomía con que cuenta el trabajador en el desarrollo de su trabajo, considerando que la combinación de fuertes exigencias del trabajo y escasa autonomía, define una situación de riesgo de carácter psicosocial.

En el *Gráfico 3* se exponen los datos comparativos entre los años 2007 y 2011, que ofrece la VII ENCT referidos a las respuestas “raramente” y “casi nunca o nunca” sobre la posibilidad de elegir o modificar distintos aspectos del trabajo y de aplicar las propias ideas.

**Gráfico 3:** *Imposibilidad de elegir o modificar distintos aspectos del trabajo y de aplicar las propias ideas. Comparación Encuestas de 2007 y 2011.*



Base: Total de trabajadores.

Categorías de respuesta: “raramente” y “casi nunca/nunca”.

**Respecto a imposibilidad de elegir o modificar distintos aspectos del trabajo u de aplicar las propias ideas,** el análisis de esta tabla permite concluir que:

- En 2011 entre el 21,4% y el 34,9% de los trabajadores encuestados manifiesta no tener la posibilidad de elegir o modificar estos aspectos: el método de trabajo, el ritmo de trabajo, el orden de las tareas o poner en práctica sus propias ideas.
- Pese a ello, todos estos indicadores han mejorado respecto a 2007.

**Respecto a la falta de autonomía por sexo,** la VII ENCT considera que hombres y mujeres se diferencian poco en lo relativo a la falta de autonomía, pero pese a ello se presentan estos datos:

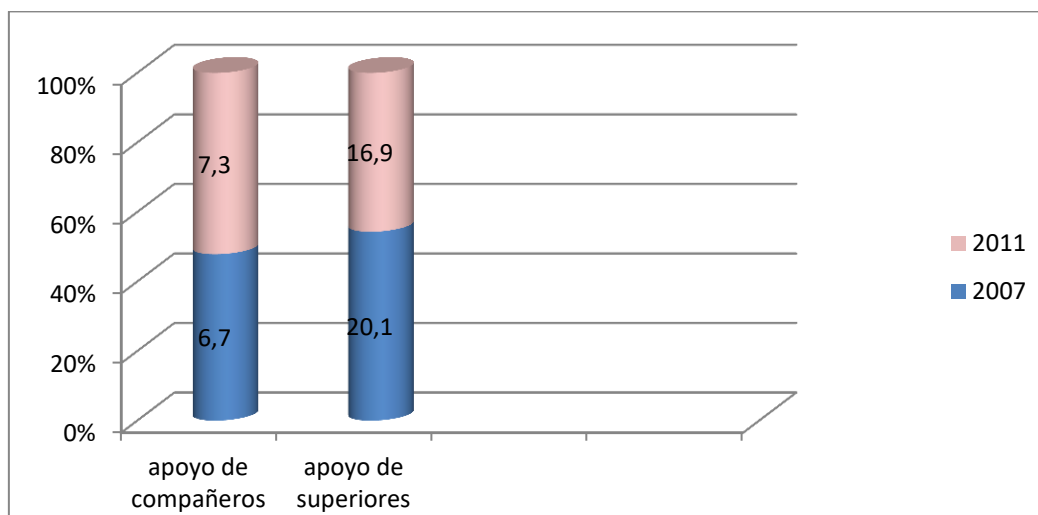
- Es más frecuente en las mujeres que en los hombres la imposibilidad de poner en práctica sus propias ideas (23,2% y 19,8%, respectivamente)
- Del mismo modo es más frecuente la imposibilidad de elegir o modificar el ritmo de trabajo (35,6% y 32,3%, respectivamente).
- Y sobre todo es más frecuente al imposibilidad de elegir o modificar la distribución y/o duración de las pausas (39,2% y 33,3%, respectivamente).

### 2.5.3 LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.

En este apartado, la VII ENCT analiza el apoyo social que recibe el trabajador por parte de compañeros y jefes, así como el sentimiento de utilidad del trabajo realizado, y la oportunidad de hacer aquello que se sabe hacer mejor.

Parte de esta información se presenta en el *Gráfico 4*, en donde se realiza una comparativa entre el año 2007 y 2011 relacionada con la percepción de falta de apoyo social de compañeros y superiores.

**Gráfico 4:** Falta de apoyo social. Comparación entre 2007 y 2011.



Base: Total de trabajadores.

Categorías de respuesta: "raramente" y "casi nunca/nunca"

**De este modo, respecto a la falta de apoyo entre compañeros y superiores:**

- Entre jefes es más habitual, de tal modo el 16,9% de los encuestados indica que “raramente” o “nunca/casi nunca” puede obtener su ayuda si la solicita, aunque el dato ha mejorado respecto a 2007 (20,1%).

**La falta de apoyo social, tanto de compañeros como de jefes, es más frecuente en los siguientes colectivos:**

- Los trabajadores de 55 y más años (10,1% respecto a compañeros y 21,2% respecto a superiores).
- Los de una nacionalidad distinta a la española (10,2% y 26,1%, respectivamente).
- En los microcentros de diez o menos trabajadores (10,5% y 20,2%, respectivamente).

La VII ENCT concluye que **por sexo y tipo de contrato, la falta de apoyo social tanto de compañeros como de jefes:**

- Por sexo no manifiesta diferencias significativas respecto a la falta de apoyo social de los jefes, pero sí respecto a los compañeros (6,4% en hombres y 8,3% en mujeres).
- Sin embargo, por tipo de contrato ocurre lo contrario, ya que no hay diferencias respecto a los compañeros, pero sí las hay respecto a los jefes (14,5% en indefinidos y 16,7% en temporales).

**Respecto a la falta de reconocimiento del trabajo realizado**, la VII ENCT concluye que el 6,1% de los encuestados coincide en contestar que “raramente” o “casi nunca/nunca” tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil. Dicho porcentaje no presenta diferencias con el obtenido en 2007 (6,5%).

Otro aspecto evaluado en la VII ENCT es **sobre si el trabajador tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor**. El 14,1% de los encuestados manifiesta que “raramente” o “casi nunca/nunca” realiza aquello que sabe hacer mejor, no manifestándose diferencias respecto a 2007 (14,8%). En la *tabla 3*, se presentan los

resultados de la VII ENCT sobre los colectivos que manifiesta no tener oportunidad de hacer aquello que mejor saben.

**Tabla 3:** *Colectivos que no tienen la oportunidad de hacer aquello que mejor saben*

	<b>MENOS FRECUENTE</b>	<b>MÁS FRECUENTE</b>
<b>Rama de actividad</b>	Construcción (7,7%)	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (23,6%)  Actividades culturales y servicios personales (21,9%).  Transporte y almacenamiento (17,9%)
<b>Ocupación</b>	Prof. del Derecho, las Ciencias sociales y las Artes (2,6%)  Otras ocupaciones de estudios medios o superiores (3,2%)  Personal docente (5,2%)	Trabajadores de hostelería y limpieza (23,5%)  T. agropecuarios (22,8%)  Obreros industriales (20%)
<b>Categoría profesional</b>	Director de empresa grande o media (3,3%)  Director de pequeña empresa, departamento o sucursal (3,9%)	Empleado (con jefes y sin subordinados) (17,2%)
<b>Tipo de contrato</b>	Indefinido (13,4%)	Temporal (21,6%)
<b>Sexo</b>	Hombre (12%)	Mujer (16,4%)
<b>Edad</b>	De 55 y más años (12%)	< de 25 años (17,3%)
<b>Nacionalidad</b>	Española (13,4%)	Otra nacionalidad (20,9%)

*Base (excepto para la variable tipo de contrato): Total de trabajadores Base para tipo de contrato: Asalariados con alta en la Seguridad Social (N= 7.062). Categorías de respuesta: “raramente” y “casi nunca/nunca”*

## 2.5.4 EL TIEMPO Y JORNADA DE TRABAJO

En la VII ENCT se destaca la importancia que constituye el tiempo y jornada de trabajo, como variable fundamental que incide en las condiciones de trabajo. La duración y ordenación del trabajo afecta directamente al nivel de esfuerzo, así como a la fatiga producida por la actividad laboral.

La VII ENCT proporciona información, entre otras, de 4 dimensiones que se derivan del tiempo y jornada de trabajo que son:

1. **La duración de la jornada.**
2. **El tipo de horario.**
3. **La realización de trabajo en sábados, domingos y festivos, así como la prolongación de jornadas.**
4. **La compatibilidad de horario de trabajo con los compromisos extralaborales.**

A continuación se presenta la información detallada que de las citadas dimensiones ofrece la VII ENCT.

### 2.5.4.1. La duración de la jornada.

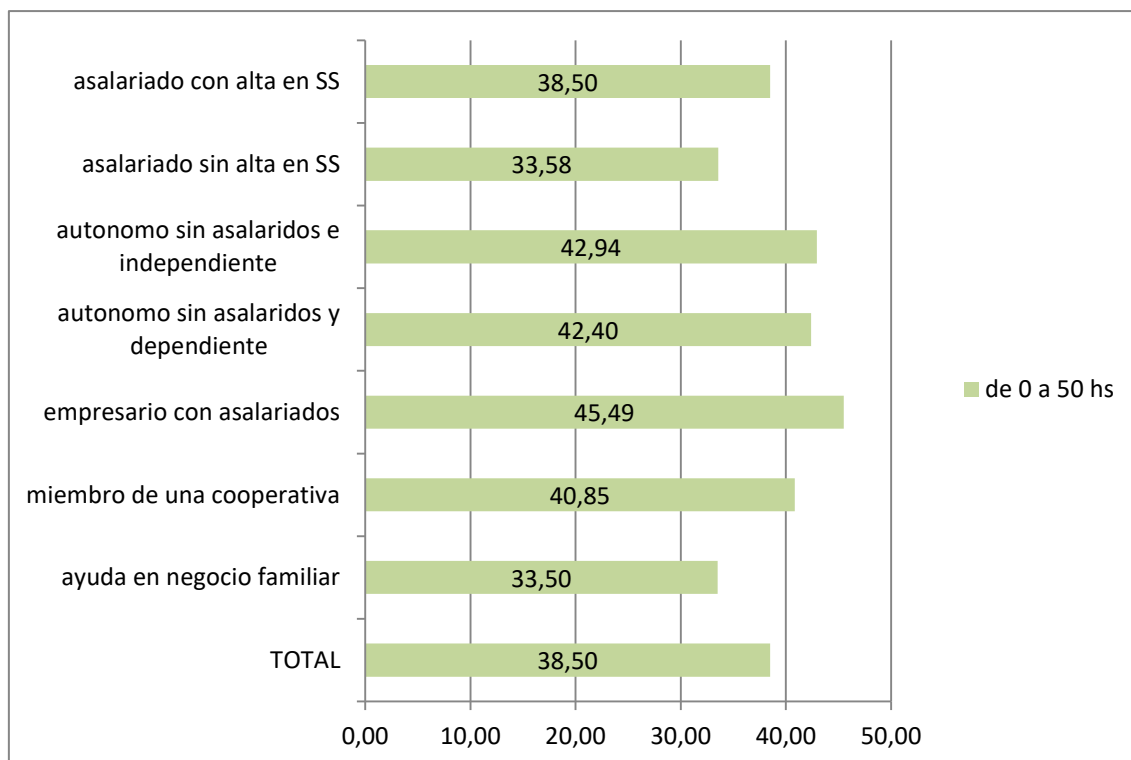
Para el total de los trabajadores encuestados, la media de horas trabajadas por semana es de 38,5 (1,5 horas menos que en 2007).

LA VII ENCT refleja **las diferencias sobre la media de horas trabajadas en la semana que hay por sector**, de tal modo que:

- Para los trabajadores encuestados del sector agrario la media de horas semanales trabajadas es de 41,56 horas.
- Para los trabajadores encuestados del sector de la construcción la media de horas semanales trabajadas es de 41,43 horas.
- Para los trabajadores encuestados del sector industrial la media de horas semanales trabajadas es de 40,06 horas.
- Para los trabajadores encuestados del sector servicios la media de horas semanales trabajadas es de 37,81 horas.

En el *Gráfico 5* queda representada la jornada media en horas semanales según la situación laboral, en donde se manifiestan diferencias importantes siendo la jornada más extensa la que llevan a cabo empresarios y autónomos.

**Gráfico 5:** Jornada semanal media en horas por situación laboral.



Base: Total de trabajadores.

La VII ENCT también analiza si existen **diferencias respecto a la media de horas trabajadas semanalmente por sexo**, de tal modo que :

- La media trabajada por hombres es de 41,16 horas
- La media de horas trabajadas por las mujeres es de 35,59 horas.
- Estas diferencias se dan porque el 28% de mujeres tiene jornadas de menos de 35 horas/semana mientras que un 28,5% de hombres tiene jornadas de más de 40 horas/semana.

**Respecto a la duración de la jornada semanal por sexo**, en la *Tabla 4*, se exponen los resultados de la VII ENCT sobre las horas semanales trabajadas por sexo.

**Tabla 4:** Horas de trabajo semanal por sexo

Nº de horas	HOMBRE	MUJER	TOTAL
1 a 20	3,7	13,2	8,2
21 a 34	4,1	14,8	9,1
35 a 40	63,7	57,8	60,9
41 a 47	10,6	6,1	8,5
48 y más	17,9	8,1	13,3
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Base: Total de trabajadores. Datos en %

**Respecto a las ocupaciones en las que se realizan más jornadas largas de más de 40 horas,** la VII ENCT concluye que por orden son las de:

- Conductores de vehículos (40,9%)
- Trabajadores agropecuarios (34,5%).
- Directivos (36,1%).
- Trabajadores del comercio (28%).
- Trabajadores de la construcción y la minería (27,1%).

#### **2.5.4.2. El tipo de horario.**

En este aspecto la VII ENCT refiere que:

- 4 de cada 10 trabajadores encuestados tiene jornada de trabajo partida (mañana y tarde).
- Este porcentaje se incrementa notablemente en el sector de la construcción (69,5%) y en centros con hasta 10 trabajadores (48,9%).

**En lo que respecta al trabajo a turnos**, la VII ENCT determina que este tipo de trabajo afecta en la industria al 28,7% y en las empresas más grandes, de 250 y más trabajadores, a uno de cada tres empleados.

**Respecto al tipo de jornada y su relación por sexo**, la VII ENCT concluye que las mujeres trabajan más frecuentemente en jornadas continuas de mañana y jornadas continuas de tarde y los hombres más en turnos rotativos que incluyen la noche. En la *Tabla 5* se puede observar el porcentaje de tipo de horario por sexo.

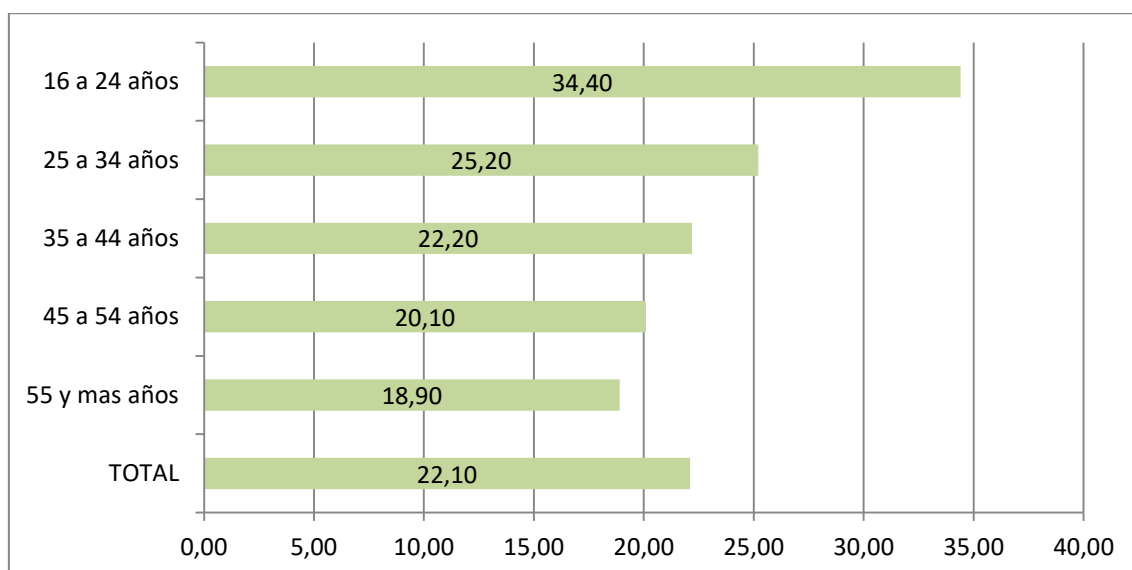
**Tabla 5:** Tipo de horario por sexo.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Jornada partida: mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida	46,9	32,6	40,2
Jornada continua (fijo/mañana)	22,2,	36,0	28,6
Jornada continua (fijo/tarde)	2,3	7,1	4,6
Jornada continua (fijo/noche)	2,2	1,2	1,7
Equipos rotativos (mañana/tarde)	14,6	14,5	14,5
Equipos rotativos (mañana/tarde/noche)	8,4	5,9	7,2
Equipos rotativos (otro tipo de turno)	0,6	0,2	0,4
Otro variable o irregular	2,6	2,4	2,5
NS/NC	0,1	0,2	0,2
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>40,2</b>

*Base: Total de trabajadores. Datos en %*

Por otro lado, **respecto a los resultados de la VII ENCT sobre el trabajo a turnos por edad**, en el *Gráfico 6* se representan los resultados obtenidos.

**Gráfico 6:** Trabajadores turnos por edad.



Base: Total de trabajadores. Datos en %

**Respecto a la frecuencia con que se trabaja en horario nocturno** (al menos tres horas entre las 22:00 y las 3:00) los datos de la VII ENCT reflejan que este tipo de trabajo varía significativamente entre hombre y mujer. En la *Tabla 6* se exponen la frecuencia de horario nocturno por sexo.

**Tabla 6:** Frecuencia de horario nocturno por sexo

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Diariamente	4,8	2,8	3,9
Más de la mitad de los días que trabajo	3,6	2,6	3,1
Ocasionalmente	17,5	9,2	13,6
Nunca	73,7	84,8	78,9
NS/NC	0,5	0,6	0,5
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

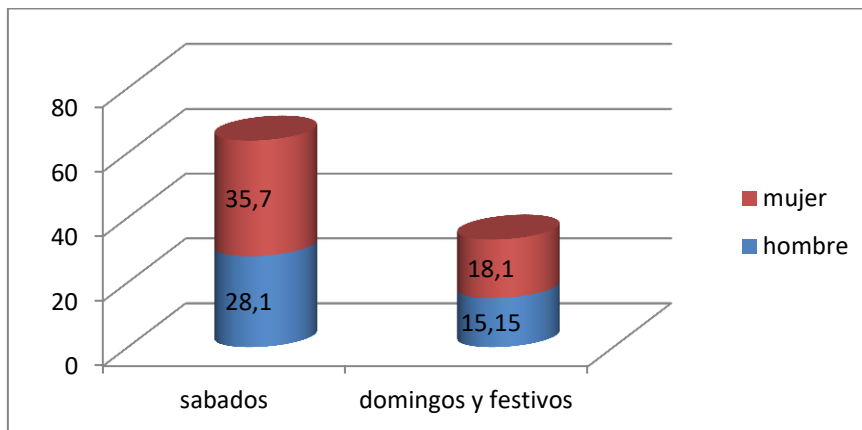
Base: Total de trabajadores. Datos en %

### 2.5.4.3. El trabajo en sábados, domingos y festivos. Prolongación de la jornada.

La distribución de la jornada laboral en sábados, domingos y festivos también fue evaluada en la VII ENCT. De este modo se obtuvieron los siguientes resultados:

- El 32,2% de los trabajadores encuestados afirma trabajar los sábados “siempre o casi siempre” o “a menudo”, y un 16,7% lo hace, con la misma frecuencia, los domingos o festivos.
- Es más frecuente el trabajo en sábados, domingos y/o festivos entre las mujeres.
- En el *Gráfico 7* se reflejan los datos obtenidos por la VII ENCT por sexo, los porcentajes de trabajadores que siempre o casi siempre trabajan en sábados, domingos o festivos.

**Gráfico 7:** Trabajo en sábado o domingos y festivos por sexo .



Base: Total de trabajadores. Datos en % .

Categorías de respuesta: “siempre o casi siempre” y “a menudo”

Según la citada VII ENCT las **ocupaciones que más frecuentemente requieren la presencia de sus empleados los sábados** son:

- Trabajadores del comercio (59%).
- Trabajadores de hostelería y limpieza (52,3%).
- Trabajadores agropecuarios (50,4%).

Del mismo modo la citada encuesta concluye que **los domingos es más frecuente encontrar trabajando a personal de:**

- Defensa y seguridad, (40,7%).
- Personal sanitario (35,9%).
- Trabajadores de hostelería y limpieza (34,7%).

**Respecto a la prolongación con cierta frecuencia de la jornada laboral por sexo,** la VII ENCT revela que es más común entre hombres que entre mujeres, si bien entre quienes no reciben compensación no hay diferencias por sexo. Esto queda representado en la *Tabla 7*.

**Tabla 7:** Prolongación de la jornada de trabajo según sexo.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Sí, siempre con compensación económica o en tiempo libre	15,9	11,1	13,6
Si, a veces con compensación económica o en tiempo libre	10,6	7,5	9,1
Si, sin compensación	16,3	17,1	16,7
No	56,6	63,7	60,1
NS/NC	0,5	0,5	0,6
TOTAL	100,00	100,00	100,00

*Base: Total de asalariados (N= 7.320). Datos en %*

#### 2.5.4.4. La compatibilidad del horario de trabajo con los compromisos extralaborales.

La VII ENCT presenta los siguientes datos respecto a la compatibilidad de trabajo y compromisos extralaborales:

- Casi 1 de cada 4 trabajadores encuestados (22,6%) manifiesta tener dificultades para compaginar su horario de trabajo con sus compromisos sociales y familiares.

- Los trabajadores que en mayor medida manifiestan esta limitación son quienes trabajan en horario fijo de noche (37,3%), a tres turnos (38,4%) y con otro tipo de horario irregular o variable (30,6).
- Por el contrario, el horario en que los trabajadores manifiestan tener una mejor adaptación entre su vida laboral y su vida social y familiar son el de fijo mañana, en el que nueve de cada diez dicen compatibilizar bien o muy bien .

En la *Tabla 8* queda reflejada la compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según el tipo de jornada.

**Tabla 8:** *Compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según tipo de jornada*

	Jornada partida	Fijo mañana	Fijo tarde	Fijo noche	Turno M-T	Turno M-T-N	Otro turno	variable o irregular
Muy bien	14,8	36,2	26,9	14,4	18,2	13,7	12,5	26,6
Bien	56,4	55,3	55,6	47,7	57,0	47,7	60,0	42,8
No muy bien	21,5	6,9	14,1	27,5	20,2	28,5	17,5	23,4
Nada bien	7,1	1,3	3,5	9,8	4,4	10,0	10,0	7,2
NS/NC	0,3	0,3	0,0	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Base: Total de trabajadores. Datos en %

Los datos que aporta la VII ENCT **sobre la relación entre compatibilidad laboral y familiar por sexo** refiere que los hombres manifiestan una frecuencia algo mayor de dificultades para la compatibilización (23,8%) que las mujeres (21,2%).

**Finalmente, con la presentación de estos datos de la VII ENCT relativos a la percepción de los factores psicosociales, se da por concluido el marco teórico de la presente investigación.**

### **3.-MARCO EMPIRICO. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION APLICADA.**

Una vez realizada la introducción y justificación del estudio, así como acotado el marco teórico del presente estudio, partiendo de los objetivos de la investigación y los objetivos de campo, en este apartado se presenta desde el área de la psicología aplicada como disciplina preventiva laboral:

- El universo, la población de estudio así como la procedencia y características de la muestra.
- La metodología empleada para el análisis de factores psicosociales.
- La justificación psicométrica del método empírico seleccionado.
- El procedimiento de recogida y análisis de datos.

Anterior a esta exposición, se recuerdan los objetivos de la investigación y supuestos de trabajo.

Los **objetivos de esta investigación y supuestos de trabajo** ya citados con anterioridad son:

**A) Objetivos:**

1. Realizar una valoración cuantitativa de los riesgos psicosociales de la muestra segmentada por la variable sociodemográfica de género, y delimitar las medidas generales preventivas que el método F-Psico 3.1 propone en cada caso.
2. Realizar una valoración cuantitativa de los riesgos psicosociales de la muestra segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral, y delimitar las medidas generales preventivas que el método F-Psico 3.1 propone en cada caso.
3. Concluir cuál es el factor psicosocial más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la variable sociodemográfica de género.
4. Concluir cuál es el factor psicosocial más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.

5. Realizar un análisis comparado del factor psicosocial más discriminante a razón de género.
6. Realizar un análisis comparado del factor psicosocial más discriminante a razón de antigüedad laboral.

**B) Supuestos de trabajo.** Partiendo de los objetivos de esta investigación, los supuestos de trabajo derivados son los siguientes:

1. Aplicar al colectivo objeto de estudio el cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1 , como técnica de investigación cuantitativa para la evaluación y análisis de riesgos psicosociales.
2. Extraer del cuestionario seleccionado, CG F- Psico 3.1, los perfiles valorativos y los informes resultantes, segmentados por la variable sociodemográfica de género.
3. Extraer del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, los perfiles valorativos y los informes resultantes, segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.
4. Comparar la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, a través de los porcentajes de respuesta media de cada factor psicosocial, segmentados por la variable sociodemográfica de género.
5. Detectar el factor psicosocial más discriminante de la citada valoración de riesgos resultante de la segmentación por género.
6. Realizar una análisis comparado de los ítems del cuestionario dependientes del factor psicosocial que resultó más discriminante por género.
7. Comparar la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, a través de los porcentajes de respuesta media de cada factor psicosocial, segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.
8. Detectar el factor psicosocial más discriminante de la citada valoración de riesgos resultante de la segmentación por antigüedad laboral.

9. Realizar un análisis comparado de los ítems del cuestionario dependientes del factor psicosocial que resultó más discriminante por género.
10. Determinar las medidas desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales que el método seleccionado, CG F-Pisco 3.1 propone para cada una de las valoraciones de riesgos resultantes.

## **3.1 UNIVERSO, POBLACION, PROCEDENCIA Y CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA.**

### **3.1.1 EL UNIVERSO DE ESTUDIO**

El universo de la presente investigación está compuesto por 3.249 trabajadores profesionales del comercio de las secciones de Venta, pertenecientes a 2 diferentes centros de trabajo de un grupo empresarial dedicado al sector de la distribución, que opera en la ciudad de Madrid.

Dichos trabajadores comparten el mismo Convenio Colectivo y categoría profesional, y por lo tanto, análogas condiciones laborales, responsabilidades y tareas a desempeñar.

Son trabajadores de ambos sexos, con una edad comprendida entre los 18 y 64 años, y una antigüedad laboral que va desde 1 año a más de 25 años.

### **3.1.2. LA PROCEDENCIA DE LA MUESTRA.**

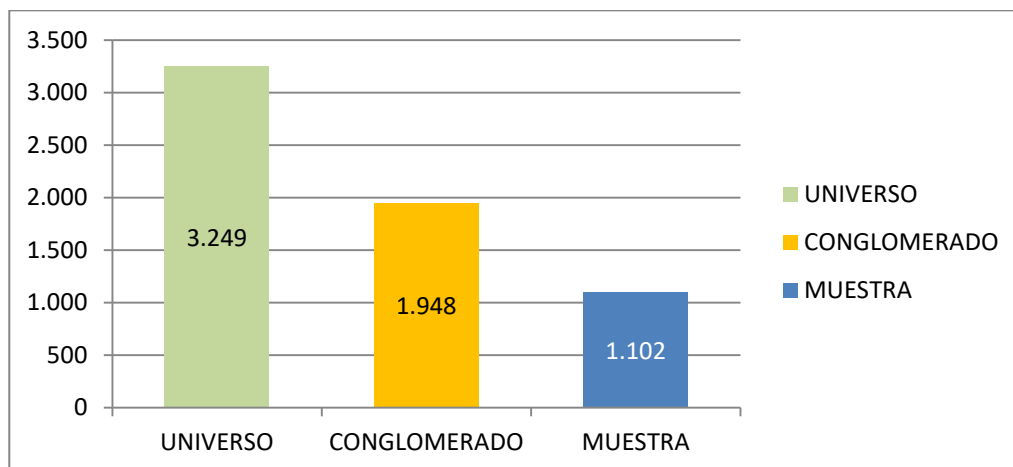
La muestra se ha seleccionado mediante el sistema de muestreo aleatorio monoetápico por conglomerados. Se seleccionó como conglomerado uno de los dos centros de trabajo, ya que ambos comparten las mismas condiciones sociodemográficas y sociolaborales para los trabajadores pertenecientes al universo. En total la muestra potencia estaba compuesta de 1.948 trabajadores de la sección de Ventas.

Con anterioridad al trabajo de campo, se realizaron las acciones informativas pertinentes a los trabajadores, respecto al proceso cuantitativo que iba a realizarse. Dichas acciones fueron consensuadas con los diferentes Comités de Prevención y de Empresa, órgano competente en materia legal en los aspectos relacionados con la actividad preventiva de estudio, con el objeto de hacer transparente el proceso de investigación, y darle la visibilidad necesaria en busca de la mayor participación y objetividad posible en las respuestas de los trabajadores.

La presente investigación se realizó entre los meses de abril y septiembre de 2015.

De los 1.948 trabajadores a los que se realizó el estudio, se recogió una muestra representativa de 1.102 trabajadores que contestaron al cuestionario (n= 1.102), representa un 56,57% respecto al conglomerado y un 33,9% respecto al universo, tal y como puede observarse en el siguiente gráfico:

**Gráfico 8:** Universo y muestra de estudio.



Fuente: Datos estadísticos de la empresa sobre población y muestra de estudio.

Por tanto, con  $p=50\%$  y un nivel de confianza de 2 sigmas (95,5%) el margen de error esperado es del  $\pm 2,4\%$ .

Para el cálculo del margen de error se ha utilizado la fórmula corregida para universos finitos (>100.000 unidades muestrales).

### 3.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS: GÉNERO Y EDAD.

#### 3.1.3.1 EL GÉNERO.

Partiendo pues de la muestra de 1.102 trabajadores, la distribución por género es la siguiente:

- El 66,33% de la muestra son mujeres (n=731).
- El 33,67% de la muestra son hombres (n=371).

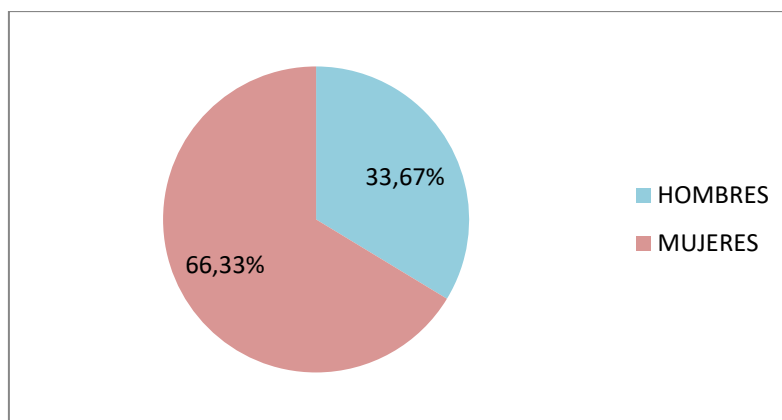
Respecto a la variable sociodemográfica de género, los porcentajes de trabajadores representados, son representativos de la realidad del universo de estudio, donde de:

Los 3.249 trabajadores que representan el universo de estudio:

- El 66,33% son mujeres ( n=2.155 ).
- El 33,67% son hombres( n=1.094).

La distribución por género de nuestra muestra se representa en el siguiente gráfico:

**Gráfico 9:** Porcentaje de distribución por género de la Muestra.



*Fuente:* Datos estadísticos de la empresa sobre la muestra de estudio.

### 3.1.3.2 LA EDAD.

En la presente investigación, la edad se va a usar como variable de control de referencia muestral.

La edad de las personas consultadas (n= 1.102) oscila entre los 18 y 64 años, siendo la media de edad de 48,58 años.

Los grupos de edad en la segmentación de la muestra, se ha agrupado siguiendo los criterios de las Encuestas Nacionales de Condiciones de trabajo del INSSBT, por si en un futuro, se quisieran hacer cruces y comparativas concretas con las citadas encuestas.

De este modo, los tramos de edad establecidos para la segmentación de la muestra por esta variable, fueron:

- de 18 a 24 años.
- de 25 a 34 años.
- de 35 a 44 años.
- de 45 a 54 años.

- de 55 años hasta 64 años.

Para mayor operatividad, se han dado los siguientes valores a los tramos de edad:

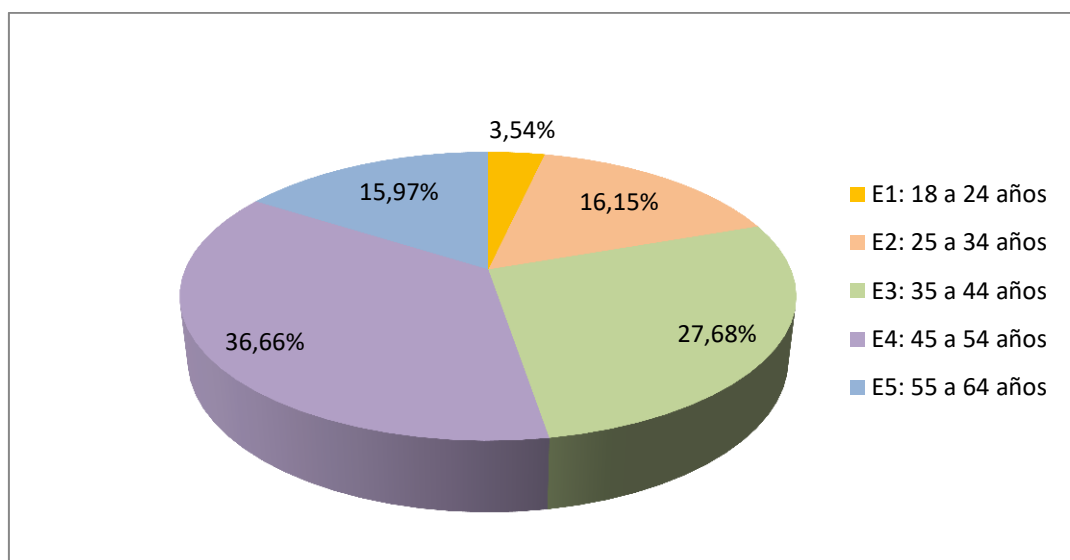
- E1 : Trabajadores entre 18 y 24 años.
- E2: Trabajadores que tienen entre 25 y 34 años.
- E3 : Trabajadores comprendidos entre 35 y 44 años.
- E4 : Trabajadores con una edad entre los 44 y 54 años
- E5 : Trabajadores comprendidos entre los 55 años y 64 años.

La distribución de la muestra por tramos de edad, es proporcional al universo del estudio, siendo ésta la que se muestra a continuación :

- E1: el 3,54% de la muestra tiene entre 18 y 24 años (n=39).
- E2: el 16,15 % de la muestra tiene entre 25 y 34 años (n= 178).
- E3: el 27,68% de la muestra tiene entre 35 y 44 años (n=305).
- E4: el 36,66 % de la muestra tiene entre 45 y 54 años (n=404).
- E5: Finalmente el 15,97% de la muestra, tiene entre 55 y 64 años (n=176).

En el siguiente gráfico se representa la distribución de la muestra por edad:

**Gráfico 10:** Porcentaje de distribución por Edad de la Muestra.

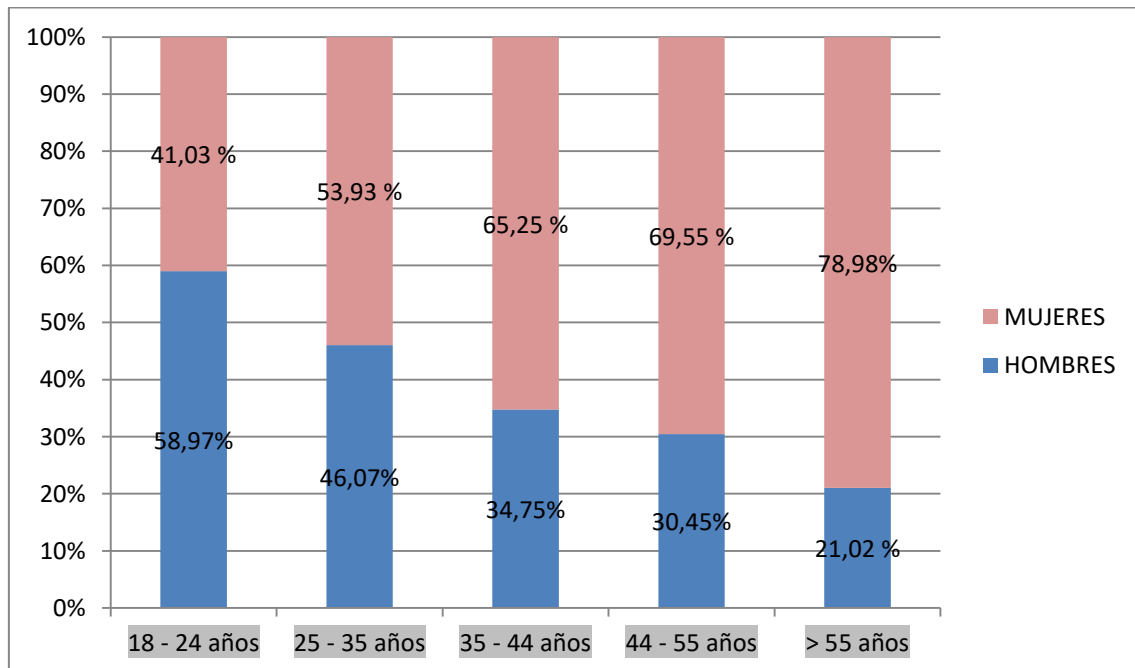


Fuente: Datos estadísticos de la empresa sobre la muestra de estudio.

A continuación se muestran los datos por edad y género de la muestra de estudio, y que en el siguiente gráfico, quedan representados:

- El 3,54% tiene entre 18 y 24 años (n=39), de los cuales, 16 son mujeres (41,03%) y 23 hombres (58,97%).
- El 16,15 % tiene entre 25 y 34 años (n= 178), de los cuales, 96 son mujeres (53,93%) y 82 son hombres (46,07%).
- El 27,68% tiene entre 35 y 44 años (n=305), de los cuales, 199 son mujeres (65,25%) y 106 son hombres (34,75%).
- El 36,66 % tiene entre 45 y 54 años (n=404), de los cuales, 281 son mujeres (69,55%) y 123 son hombres (30,45%).
- Finalmente el 15,97% se encuentra entre 55 y 64 años (n=176) de los cuales, 139 son mujeres (78,98%) y 37 son hombres (21,02%).

**Gráfico 11:** Distribución de muestra por Edad y Género.



Fuente: Datos estadísticos de la empresa sobre la muestra de estudio.

### 3.1.4 CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA. VARIABLE SOCIOLABORAL: ANTIGÜEDAD LABORAL.

La segmentación por esta variable, nos permitirá observar si la antigüedad laboral en el puesto de trabajo, tiene o no incidencia en la percepción subjetiva de los trabajadores sobre los factores psicosociales presentes en su puesto de trabajo y objeto de estudio.

No se ha considerado introducir otras variables sociolaborales para el presente estudio.

La antigüedad laboral se ha determinado en 4 tramos, siguiendo pautas de reconocimiento empresarial que están instauradas en la empresa analizada, y que supone la acumulación de años al servicio a la misma, bajo la categoría profesional de vendedor.

Para dar mayor operatividad al uso de esta variable sociolaboral, así como para facilitar su posterior análisis, se han dado diferentes valores a la antigüedad laboral, y de este modo:

- El valor A1 corresponde a trabajadores con una antigüedad laboral < de 5 años.
- El valor A2 corresponde a trabajadores con una antigüedad laboral > de 5 años y < 15 años.
- El valor A3 corresponde a trabajadores con una antigüedad laboral > de 15 años y < de 25 años.
- El valor A4 corresponde a los trabajadores con una antigüedad laboral > de 25 años.

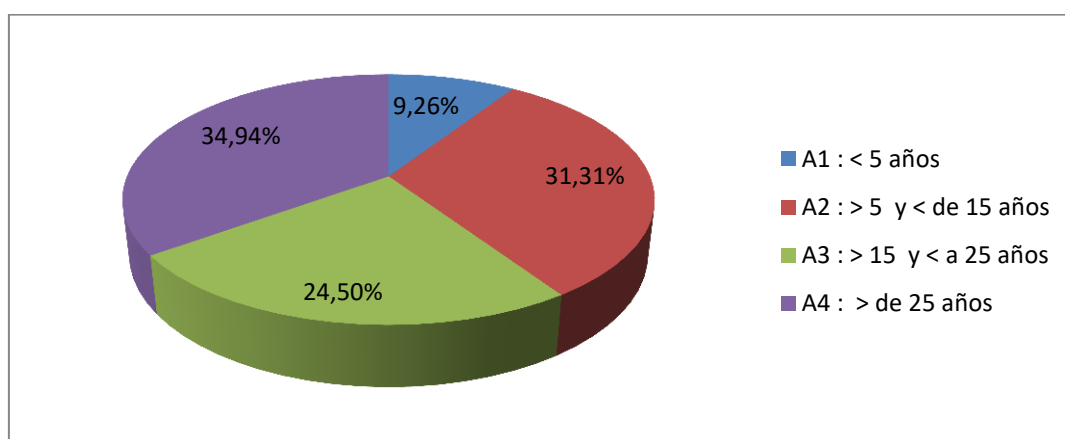
La distribución de la muestra de estudio respecto a la variable sociolaboral de antigüedad laboral, queda distribuida del siguiente modo, siendo una representatividad de la realidad de la población de estudio:

- El 9,26% son trabajadores que poseen una antigüedad laboral menor de 5 años (n=102).

- El 31,31 % son trabajadores que poseen una antigüedad laboral mayor a 5 años, pero inferior a 15 años(n=345).
- El 24,50% son trabajadores que poseen una antigüedad laboral mayor a 15 años pero menor de 25 años(n=270).
- El 34,94% son trabajadores que poseen una antigüedad laboral mayor a 25 años (n=385).

En el siguiente gráfico se recoge la distribución de la muestra segmentada por antigüedad laboral.

**Gráfico 12:** Porcentaje de la muestra distribuida por antigüedad.



Fuente: Datos estadísticos de la empresa sobre la muestra de estudio.

### **3.2 METODOLOGIA PARA EL ANALISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES: EL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSSBT (F-PSICO 3.1).**

Como se ha comentado al inicio de la presente investigación, la herramienta cuantitativa que en materia psicosocial recomienda el INSSBT con el objetivo de medir los factores psicosociales, y realizar una evaluación de los mismos bajo los criterios legales de la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995, es el que se ha utilizado en la presente investigación.

Se trata de un cuestionario nominal, politómico e informatizado que está editado por el propio INSSBT. Cabe recordar, que en España el INSSBT, es el órgano de mayor competencia en materia de prevención de riesgos laborales, como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El citado cuestionario, se presenta en formato AIP, es decir, en una aplicación informática para la prevención, con la denominación de “F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales” . Se utilizó la última versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSSBT, la versión 3.1.

Dicha actualización se deriva de que transcurridos los años desde la primera versión, se procedió a una puesta al día que tiene en consideración, nuevas exigencias del trabajo, y por ello nuevos factores de riesgo, cuyas características aparecen en Nota Técnica de Prevención 926, redactada por Jesús Pérez Bilbao (Centro Nacional de Verificación de maquinaria) y Clotilde Nogareda Cuixart ( Centro Nacional de Condiciones de trabajo).

El cuestionario F-Psico 3.1, está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. El citado cuestionario se encuentra en el apartado “Anexo1” del presente documento.

La AIP del método empleado, contiene además del cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos datos estadísticos, así como instrucciones detalladas para la correcta utilización del método.

El cuestionario se compone de 44 preguntas de respuesta cerrada, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, y ofrece información sobre

9 factores psicosociales que se presentan a continuación, junto a sus abreviaturas para una mayor operatividad del mismo:

1. Tiempo de trabajo (TT).
2. Autonomía (AU).
3. Carga de trabajo (CT).
4. Demandas psicológicas (DP).
5. Variedad y contenido del trabajo (VC).
6. Participación y supervisión (PS).
7. Interés por el trabajador y compensación (ITC).
8. Desempeño de rol (DR).
9. Relaciones y apoyo social (RAS).

El cuestionario permite al investigador, introducir variables sociodemográficas y sociolaborales con el objeto de segmentar la muestra objeto de estudio, así como con el fin de poder realizar los cruces e hipótesis necesarias a lo largo de la investigación que se esté realizando.

En el caso de la presente investigación, las variables introducidas fueron las siguientes:

- Las variables sociodemográficas de género y edad.
- La variable sociolaboral de antigüedad laboral.

La finalidad principal del cuestionario de INSSBT, es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. A fin de facilitar esta tarea, el INSSBT incluye un apartado en el que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en el que se detallan las fases que deben seguirse para una correcta evaluación.

Asimismo, contiene un apartado de *“Propuestas de mejora”*, en el que se describen algunas recomendaciones generales de intervención, a modo de ayuda para la toma de decisiones sobre las acciones de mejora que deberán tomarse a partir de los resultados obtenidos. Si bien es cierto, que el objeto de la presente investigación no llega a tales objetivos relacionados con la intervención psicosocial.

Pese a ello y a modo de ilustrar en mayor medida las aportaciones que se pueden obtener de la aplicación del cuestionario, se exponen a continuación cinco posibles aplicaciones del método F-PSICO 3.1 de factores psicosociales:

- El cuestionario permite una evaluación de situaciones específicas relacionadas con la salud psicosocial, en tanto que la aplicación del cuestionario en un momento dado puede ser contemplada como una “toma de temperatura” de ese momento.  
Los resultados obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presentan unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de ese grupo.
- La evaluación de los resultados del cuestionario permite una localización de fuentes de problemas de índole psicosocial, de cara a establecer sus posibles remedios. De este modo, permite identificar algunos de los ámbitos en los que se está originando algún problema y así orientar las posteriores acciones a emprender.
- La evaluación de los resultados del cuestionario permite diseñar cambios en contenido, magnitud y dirección, así como priorizar las actuaciones psicosociales a llevar a cabo.
- La evaluación de los resultados del cuestionario, también permite comparar un colectivo en dos momentos distintos, o establecer comparaciones entre distintos colectivos, debido a que los resultados que ofrece el estandarizados. Eso permitirá, por una parte, valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo, o evaluar el impacto de determinados cambios y, por otra parte, observar las diferencias que a este nivel se dan entre distintos grupos.
- Finalmente La evaluación de los resultados del cuestionario permite tomar conciencia de la situación psicosocial a analizar, y puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo, así como enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales.

El cuestionario F-Psico 3.1, en adelante CG F-Psico 3.1 (Cuestionario General F-Psico 3.1), ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. Como ya se expuso, el CG F-Psico 3.1 se encuentra recogido en el *Anexo 1* de la presente investigación, mientras que la correlación entre los factores psicosociales y los ítems del cuestionario, se exponen a continuación:

- RESPECTO AL TIEMPO DE TRABAJO (TT): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - El trabajo en sábados ( corresponde al Ítem 1 del cuestionario).
  - El trabajo en domingos y festivos (corresponde al Ítem 2 del cuestionario).
  - El tiempo de descanso semanal (corresponde al Ítem 5 del cuestionario).
  - La compatibilidad vida laboral-vida social (corresponde al Ítem 6 del cuestionario).
  
- RESPECTO A LA AUTONOMÍA (AU): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - La *autonomía temporal* relacionada con:
    - La posibilidad de atender asuntos personales (corresponde al Ítem 3 del cuestionario).
    - La distribución de pausas reglamentarias (corresponde al Ítem 7 del cuestionario).
    - La adopción de pausas no reglamentarias (corresponde al Ítem 8 del cuestionario).
    - La determinación del ritmo de trabajo (corresponde al Ítem 9 del cuestionario).
  
  - La *autonomía decisional* relacionada con la posibilidad de autoadministrar:
    - Las actividades y tareas (corresponde al Ítem 10a del cuestionario).

- La distribución de las tareas (corresponde al Ítem 10b del cuestionario).
  - La distribución del espacio de trabajo (corresponde al Ítem 10c del cuestionario).
  - Los métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (corresponde al Ítem 10d del cuestionario).
  - La cantidad de trabajo a realizar (corresponde al Ítem 10e del cuestionario).
  - La calidad del trabajo a realizar (corresponde al Ítem 10f del cuestionario).
  - La resolución de incidencias laborales (corresponde al Ítem 10g del cuestionario).
  - La distribución turnos de trabajo (corresponde al Ítem 10h del cuestionario).
  
- RESPECTO A LA CARGA DE TRABAJO (CT): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - Las presiones de tiempos, en torno a:
    - El tiempo asignado a las tareas (corresponde al Ítem 23 del cuestionario).
    - El tiempo de trabajo y las exigencias de rapidez del mismo (corresponde al Ítem 24 del cuestionario).
    - La aceleración del ritmo de trabajo (corresponde al Ítem 25 del cuestionario).
  
  - Esfuerzo de atención, en torno a:
    - El tiempo de atención requerido (corresponde al Ítem 21 del cuestionario).
    - La intensidad de la atención necesaria (corresponde al Ítem 22 del cuestionario).
    - La necesidad de atención a múltiples tareas (corresponde al Ítem 27 del cuestionario).

- Las interrupciones que se sufren (corresponde al Ítem 30 del cuestionario).
  - El efecto de las interrupciones ocasionadas (corresponde al Ítem 31 del cuestionario).
  - La previsibilidad en el desarrollo de las tareas (corresponde al Ítem 32 del cuestionario).
- Cantidad y dificultad de la tarea, en torno a:
  - La cantidad de trabajo que se realiza (corresponde al Ítem 26 del cuestionario).
  - La dificultad del trabajo diario (corresponde al Ítem 28 del cuestionario).
  - La necesidad de ayuda de otros en el desempeño laboral (corresponde al Ítem 29 del cuestionario).
  - La necesidad de realizar trabajos fuera del horario habitual (corresponde al Ítem 4 del cuestionario).
- RESPECTO A LAS DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - Exigencias cognitivas relacionadas con:
    - Las capacidades requeridas en el puesto de trabajo (corresponde los Ítems p 33 a- 33 e del cuestionario).
  - Exigencias emocionales relacionadas con:
    - Los requerimientos de trato con personas en el puesto de trabajo (corresponde al Ítem p 33 f del cuestionario).
    - La necesidad de ocultación de emociones ante superiores (corresponde al Ítem p 34 del cuestionario).
    - La exposición a situaciones que generen impacto emocional (corresponde al Ítem p 35 del cuestionario).
    - Las demandas de respuesta emocional necesarias (corresponde al Ítem p 36 del cuestionario).

- RESPECTO A LA VARIEDAD Y EL CONTENIDO (VC): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - Si el trabajo resulta rutinario (corresponde al Ítem 37 del cuestionario).
  - El sentido que se percibe que tiene el trabajo que se realiza (corresponde al Ítem 38 del cuestionario).
  - La contribución personal al trabajo realizado (corresponde al Ítem 39 del cuestionario).
  - El reconocimiento del trabajo que se recibe (corresponde al Ítem 40 del cuestionario).
  
- RESPECTO A LA PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN (PS): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - El grado de participación de los trabajadores (corresponde al Ítem 11 del cuestionario).
  - El control laboral ejercido por el inmediato superior (corresponde al Ítem 12 del cuestionario).
  
- RESPECTO AL INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - La información proporcionada al trabajador (corresponde al Ítem 13 del cuestionario).
  - Las facilidades para el desarrollo profesional (corresponde al Ítem 41 del cuestionario).
  - La valoración de la formación laboral recibida (corresponde al Ítem 42 del cuestionario).
  - El equilibrio entre esfuerzo y recompensas percibido (corresponde al Ítem 43 del cuestionario).
  - La percepción de satisfacción con el salario (corresponde al Ítem 44 del cuestionario)
  
- RESPECTO AL DESEMPEÑO DE ROL (DR): Se realizan preguntas cerradas respecto a:

- La posible ambigüedad de rol laboral (corresponde al Ítem 14 del cuestionario).
- Los posibles conflictos de roles (corresponde los Ítems 15a-15d del cuestionario).
- La percepción de sobrecargas de roles (corresponde al Ítem 15e del cuestionario).
- RESPECTO A LAS RELACIONES Y EL APOYO SOCIAL (RAS): Se realizan preguntas cerradas respecto a:
  - Al apoyo social instrumental de distintas fuentes que recibe el trabajador (corresponde al Ítem 16 del cuestionario).
  - La calidad de las relaciones laborales (corresponde al Ítem 17 del cuestionario).
  - La posible exposición a conflictos interpersonales en el lugar de trabajo (corresponde al Ítem 18a del cuestionario).
  - La posible exposición a situaciones de violencia en el lugar de trabajo (corresponde los Ítems 18b-18d del cuestionario).
  - La gestión de la empresa en caso de situaciones de conflicto (corresponde al Ítem 19 del cuestionario).
  - La posible exposición a discriminación en el lugar de trabajo (corresponde al Ítem 20 del cuestionario).

El CG F-Psico 3.1 presenta los resultados en dos diferentes formatos.

Por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales medidos (lo que el método denomina Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (lo que el método denomina Informe) de cada colectivo analizado.

A continuación se profundiza en los formatos obtenidos del cuestionario.

### 3.2.1 EL PERFIL VALORATIVO RESULTANTE DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.

Tal y como se comentaba en el apartado anterior, el CG F-Psico 3.1 presenta los resultados en dos diferentes formatos.

Por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo, junto con la media aritmética del colectivo analizado, para cada uno de los factores psicosociales medidos (Perfil Valorativo) y por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe), por parte del colectivo analizado.

Respecto al Perfil Valorativo, y tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento CG F-Psico 3.1 , se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado.

Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Éstos se sitúan en cuatro niveles recogidos a continuación:

**Tabla 9:** Relación entre percentiles obtenidos y niveles de riesgo.

Percentil obtenido	Nivel de Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Riesgo Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Riesgo Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Riesgo Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (INSSBT).

Esta terminología de nivel de riesgo, representa para el INSSBT, la importancia de los riesgos detectados, y la necesidad y urgencia de aplicar medidas correctivas, y/o realizar un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita, de tal manera que establece una prioridad en las pautas o acciones a seguir por la organización, que se describen a continuación:

- Para una situación adecuada, el INSSBT no sugiere la necesidad de aplicar medidas de corrección, ni la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita. Eso sí, se aconseja un control de la citada situación, para que esta no evolucione hacia un riesgo.
- Para un riesgo moderado, el INSSBT sugiere una acción a medio plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- Para un riesgo elevado, el INSSBT sugiere una acción a corto plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- Para un riesgo muy elevado, el INSSBT sugiere una acción a un plazo inferior que el de los riesgos elevados, y que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.

A los distintos niveles de riesgo definidos anteriormente, el INSSBT les ha asignado un distinto tono de color que queda latente en cada Perfil Valorativo. Dicha asignación se puede observar en la siguiente figura:

**Tabla 10:** Niveles de riesgo y colores asignados.

Nivel de riesgo	Color asignado
Riesgo Muy elevado	Rojo
Riesgo Elevado	Naranja
Riesgo Moderado	Amarillo
Situación Adecuada	Verde

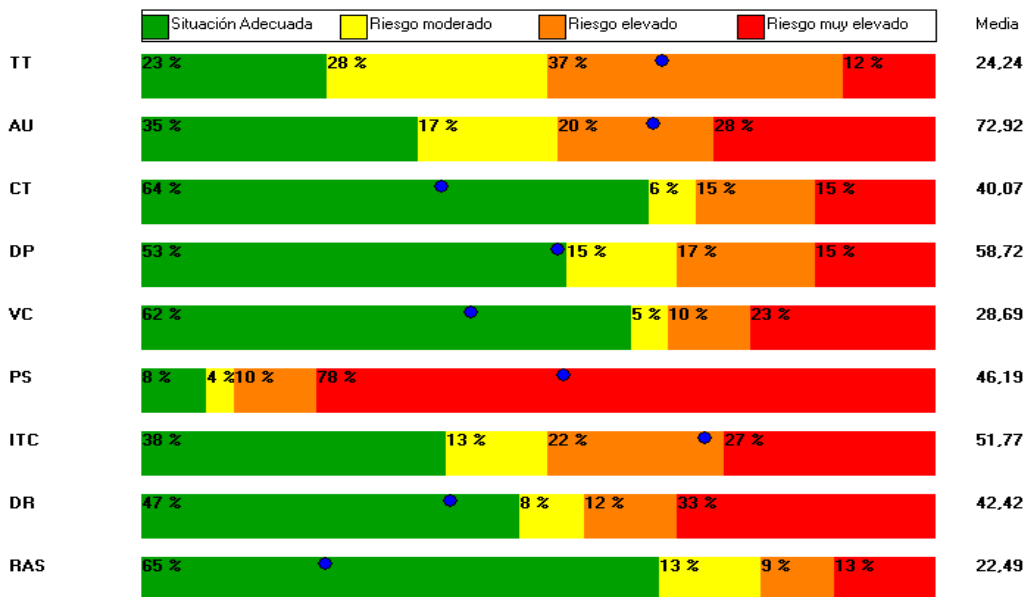
Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.  
( INSSBT ).

Con todo ello, el perfil valorativo para cada uno de los 9 factores psicosociales a estudiar, y cuyas abreviaturas se pueden observar a la izquierda, aporta información sobre:

- El % de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tramos de riesgo representados por su color.
- El % de la media de respuesta obtenida del grupo evaluado, respecto a cada uno de los 9 factores psicosociales.
- Un punto azul que representa la media de las respuestas ofrecidas por cada factor psicosocial de estudio, y permitirá valorar o situar el factor evaluado, dentro de la terminología expuesta anteriormente de : riesgo muy elevado, riesgo elevado, riesgo moderado y situación adecuada.

En el siguiente gráfico se muestra un ejemplo de perfil valorativo:

**Gráfico 13:** Ejemplo de Perfil valorativo resultante de la aplicación de CG F-Psico 3.1



Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (INSSBT).

La lectura de este perfil valorativo sería la siguiente para el factor psicosocial Tiempo de Trabajo (TT):

- El 23% de los trabajadores que han realizado el cuestionario se sitúa, respecto al factor tiempo de trabajo y los ítems que este contiene, en una situación adecuada (color verde).
- El 28 % de los trabajadores que han realizado el cuestionario se sitúa, respecto al factor tiempo de trabajo y los ítems que este contiene, en una situación de riesgo moderado (color amarillo).
- El 28 % de los trabajadores que han realizado el cuestionario se sitúa, respecto al factor tiempo de trabajo y los ítems que este contiene, en una situación de riesgos elevado (color naranja).
- El 28 % de los trabajadores que han realizado el cuestionario se sitúa, respecto al factor tiempo de trabajo y los ítems que este contiene, en una situación de riesgo muy elevado (color rojo).
- El punto azul indica la valoración media de todo el colectivo, al estar en una zona naranja, el colectivo medido, se encuentra en riesgo elevado respecto al factor tiempo de trabajo y los ítems que este contiene.
- La promedia de los resultados obtenidos para este factor es del 24,24%.

La lectura realizada para el factor tiempo de trabajo (TT), puede extrapolarse a cada uno de los 9 factores psicosociales evaluados en el CG F-Psico 3.1.

La información que ofrece el Perfil Valorativo es complementada por la información del Informe, cuyo contenido y explicación se desarrolla en el siguiente apartado.

### **3.2.2 EL INFORME RESULTANTE DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.**

El informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

Esta información puede ayudar a detallar en mayor medida los resultados, orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor, así como permitir las comparaciones planteadas en cada proceso de investigación.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que, para avanzar y poder terminar el cuestionario, es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados.

Asimismo, como información complementaria, se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la puntuación media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo. Véase en la siguiente tabla el ejemplo correspondiente al perfil anterior:

**Tabla 11:** Ejemplo sobre información de rango, media, desviación y mediana resultante de la aplicación del CG F-Psico 3.1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	24,24	5,05	24,00

Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (INSSBT).

### 3.3 JUSTIFICACION PSICOMETRICA DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.

El estudio psicométrico del CG F-Psico 3.1 , que se recoge en la NTP 926 del INSSBT redactada por Jesús Pérez Bilbao (Centro Nacional de Verificación de maquinaria) y Clotilde Nogareda Cuixart ( Centro Nacional de Condiciones de trabajo), ha consistido en la obtención de la fiabilidad como consistencia interna y diversas evidencias de validez. Dentro de las diversas evidencias de validez, el estudio psicométrico busca:

- La validez de criterio: relaciones con otras variables
- La validez de constructo: estudio de la estructura interna del instrumento en la medición de los riesgos psicosociales, a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 1.718 trabajadores.

### 3.3.1 FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.

Para cada uno de los factores, así como para la escala en su conjunto, se ha obtenido el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento.

El coeficiente alfa de Cronbach relativo a la escala global presenta un valor de 0,895 (n = 1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000). En la siguiente tabla, se muestra el mismo coeficiente para cada uno de los 9 factores psicosociales que mide el CG F-Psico 3.1.

**Tabla 12:** Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para cada uno de los factores.

FACTORES DEL F-Psico	n	(alfa de Cronbach)
Tiempo de trabajo	1660	0,697
Autonomía	1455	0,865
Carga de trabajo	1593	0,733
Exigencias psicológicas	1465	0,737
Variedad/contenido	1539	0,705
Participación/supervisión	1549	0,732
Interés por el trabajador/ compensación	1556	0,844
Desempeño de rol	1582	0,842
Relaciones y apoyo social	1520	0,716

Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (INSSBT).

### 3.3.2 VALIDEZ DEL CRITERIO.

La validez relacionada con el criterio hace referencia a la correlación de la prueba con un criterio externo.

Los criterios elegidos para su comparación con el método de factores psicosociales fueron el grado de satisfacción laboral y la salud percibida.

Se ha calculado el coeficiente de correlación entre los datos obtenidos en el cuestionario de factores psicosociales y los obtenidos en la aplicación de la Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall, 1979), y el Cuestionario de Salud General (Goldberg, 1972). Tres subescalas de la versión de 28 ítems.

Se ha empleado el coeficiente de correlación producto - momento de Pearson. En la siguiente figura, se pueden observar los coeficientes de correlación entre los factores y las escalas del Cuestionario de Salud General y la Escala General de Satisfacción

**Tabla 13:** Coeficientes de correlación entre los factores y las escalas del Cuestionario de Salud General y la Escala General de Satisfacción.

Coeficiente de Correlación de Pearson		GHQ Síntomas Somáticos	CHQ Ansiedad Insomnio	CHQ Disfunción Social	Escala General Satisfacción (Warr, Cook, Wall)
TT	Correlación de Pearson	0,054*	0,139**	0,109**	-0,063
	p. bilateral	0,045	<0,001	<0,001	<0,014
AU	Correlación de Pearson	0,185**	0,213**	0,228**	- 0,422
	p. bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
CT	Correlación de Pearson	0,259**	0,315**	0,249**	- 0,290
	p. bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
DP	Correlación de Pearson	0,185**	0,226**	0,182**	- 0,290
	p. bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
VC	Correlación de Pearson	0,156**	0,171**	0,240**	- 0,528
	p. bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
PS	Correlación de Pearson	0,035	0,070*	0,050 -	0,036
	p. bilateral	0,218	0,012	0,058	0,171
IPTC	Correlación de Pearson	0,250**	0,264**	0,261**	- 0,624
	p. bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
DR	Correlación de Pearson	0,256**	0,299**	0,304**	- 0,550
	p. bilateral	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
RAS	Correlación de Pearson	0,151**	0,225**	0,235**	- 0,470

	<b>p. bilateral</b>	< 0,001	<0,001	<0,001	<0,001

Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (INSSBT).

### 3.3.3 VALIDEZ DE CONSTRUCTO.

Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la estructura de los 9 factores psicosociales, a fin de verificar la estructura interna que se planteaba a nivel teórico.

Se ha llevado a cabo a partir de la matriz de correlaciones policóricas, es decir, bajo el supuesto de métrica ordinal, siendo el método de estimación la máxima verosimilitud (ADF-ERLS, método para distribuciones libres, adecuado en caso de trabajar en condiciones dificultosas.

En la siguiente figura , se puede observar los índices de ajuste del modelo propuesto: todos ellos indican un buen ajuste al modelo de 9 factores que componen el CG F-Psico 3.1

**Tabla 14:** Índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio

<b><math>\chi^2</math></b>	<b>5112,622 g.l. = 3533 p = 0,096 (<sup>2</sup>/g.l = 1,447</b>
Índice de ajuste normado de BentlerBonett (BBNFI)	0,925
Índice de ajuste no normado de BentlerBonett (BBNNFI)	0,943
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,935
Índice de ajuste de Bollen (IFI)	0,956
Índice de ajuste GFI de LISREL (GFI)	0,916
Índice de ajuste AGFI de LISREL (AGFI)	0,938
Raíz cuadrada de la media cuadrática del residual (RMR)	0,127
Raíz cuadrada de la media cuadrática del residual estandarizado (SRMR)	0,023
Raíz cuadrada de la media cuadrática del error de aproximación (RMSEA)	0,035 (IC: 0,034-0,036)

Fuente: NTP 926 . Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (INSSBT).

### **3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO Y OBTENCION DE DATOS.**

Tal y como se explicó en el apartado anterior, el propio CG F-Psico 3.1 , recoge la información de los cuestionarios de manera informatizada presentando posteriormente un perfil valorativo e informe.

Tras la administración del CG F-Psico 3.1, se procedieron a agrupar los archivos informáticos correspondientes, para poder ejecutar con ellos el programa informático del INSSBT, y tras ello, continuar el procedimiento de trabajo necesario en la presente investigación.

El procedimiento de trabajo supuso el desarrollo de los siguientes supuestos de trabajo:

1. Extraer del cuestionario seleccionado, CG F- Psico 3.1, los perfiles valorativos y los informes resultantes, segmentados por la variable sociodemográfica de género.
2. Extraer del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, los perfiles valorativos y los informes resultantes, segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.
3. Comparar la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, a través de los porcentajes de respuesta media de cada factor psicosocial, segmentados por la variable sociodemográfica de género.
4. Detectar el factor psicosocial más discriminante de la citada valoración de riesgos resultante de la segmentación por género.
5. Realizar una análisis comparado de los ítems del cuestionario dependientes del factor psicosocial que resultó más discriminante por género.
6. Comparar la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-PSICO 3.1, a través de los porcentajes de respuesta media de cada factor psicosocial, segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.

7. Detectar el factor psicosocial más discriminante de la citada valoración de riesgos resultante de la segmentación por antigüedad laboral.
8. Realizar un análisis comparado de los ítems del cuestionario dependientes del factor psicosocial que resultó más discriminante por género.
9. Determinar las medidas desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales que el método seleccionado, CG F-Pisco 3.1 propone para cada una de las valoraciones de riesgos resultantes.

## **4.- RESULTADOS OBTENIDOS**

A continuación se muestran los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario seleccionado CG F-Psico3.1.

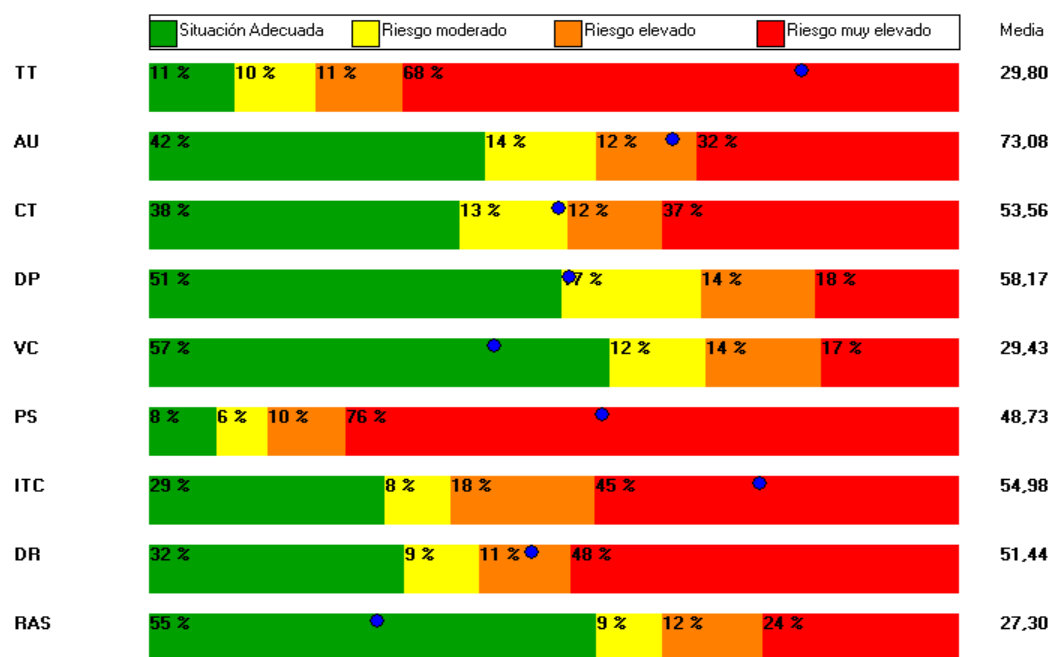
## 4.1. CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.: SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA DE GÉNERO.

A continuación se exponen los perfiles valorativos segmentados por la variable sociodemográfica de género que se han extraído tras la aplicación del CG F-Psico 3.1, así como los informes resultantes estadísticos correspondientes.

### 4.1.1 EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE DE GENERO HOMBRE.

El perfil valorativo resultante para la variable sociodemográfica HOMBRE tras la aplicación del CG F-Psico 3.1, gráficamente se expresa de la siguiente manera:

**Gráfico 14:** Perfil valorativo resultante para la variable de género HOMBRE.



Fuente: Perfil valorativo resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### 4.1.2 INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE DE GENERO HOMBRE

A continuación se determinan los porcentajes de respuesta obtenidos por el segmento HOMBRE para cada factor psicosocial, tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1.

Cabe recordar que:

- El CG F-Psico 3.1, así como todos los ítems que contiene, se pueden ver en el anexo de la presente investigación.
- La fuente de todas las tablas que se exponen a continuación, es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### Tiempo de trabajo:

Los datos estadísticos para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo( TT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 15:** Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 1. Tiempo de trabajo ( TT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	29,80	6,76	31,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos por el segmento HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT):

**Tabla 16:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si deben trabajar en sábados ( ítem 1 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	84 %
a menudo	11 %

a veces	3 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 17:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si deben trabajar en domingos y festivos ( ítem 2 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	42 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	2 %

**Tabla 18:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana ( ítem 5 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	9 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	38 %

**Tabla 19:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre ( ítem 6 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	10 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	42 %

## Autonomía

Los datos estadísticos para el segmento HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 2 autonomía( AU), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 20:** Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 2. Autonomía (AU).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	73,08	24,95	77,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 2 autonomía (AU).

**Tabla 21:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales. ( ítem 3 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	10 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	27 %

**Tabla 22:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias. ( ítem 7 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	15 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	26 %

**Tabla 23:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias ( ítem 8 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	8 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	39 %

**Tabla 24:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo ( ítem 9 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	17 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	33 %

**Tabla 25:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas ( ítem 10a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	24 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	19 %

**Tabla 26:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales ( ítem 10b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	21 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	25 %

**Tabla 27:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	14 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	45 %

**Tabla 28:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo ( ítem 10d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	17 %
a veces	40 %

nunca o casi nunca	29
--------------------	----

**Tabla 29:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar ( ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	12 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	52 %

**Tabla 30:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar ( ítem 10f CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	13 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	37 %

**Tabla 31:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias ( ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	13 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	43 %

**Tabla 32:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo ( ítem 10h CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	1 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	80 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Los datos estadísticos para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 3 carga de trabajo(CT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 33:** Datos estadísticos HOMBRE factor psicosocial 3. Carga de trabajo (CT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	53,56	20,11	52,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT).

**Tabla 34:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. ( ítem 23 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	25 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	11 %

**Tabla 35:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez ( ítem 24 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	30 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 36:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo ( ítem 25 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	41 %

a veces	26 %
nunca o casi nunca	2 %

**Tabla 37:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo ( ítem 21 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	25 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 38:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo ( ítem 22 CG F-PSICO 3.1).

muy alta	39 %
alta	50 %
media	9 %
baja	0 %
muy baja	0 %

**Tabla 39:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo ( ítem 27 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	40 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	2 %

**Tabla 40:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista ( ítem 30 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	36 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 41:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo ( ítem 31 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	21 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 42:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible ( ítem 32 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	34 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 43:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre cómo consideran su carga de trabajo ( ítem 26 CG F-PSICO 3.1).

excesiva	19 %
elevada	51 %
adecuada	27 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Tabla 44:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo ( ítem 28 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	8 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	47 %

**Tabla 45:** Porcentaje de respuesta en hombres si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo ( ítem 29 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	7 %

a veces	55 %
nunca o casi nunca	36 %

**Tabla 46:** Porcentaje de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa ( ítem 4 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	11 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	38 %

### Demandas psicológicas

Los datos estadísticos para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 47:** Datos estadísticos segmento HOMBRE. Factor psicosocial 4. Demandas Psicológicas (DP).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	58,17	17,86	57,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP).

**Tabla 48:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos ( ítem 33a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	30 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	12 %

**Tabla 49:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones ( ítem 33b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	29 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 50:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones ( ítem 33c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	32 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	11 %

**Tabla 51:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria ( ítem 33d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	42 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 52:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo ( ítem 33e CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	28 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	19 %

**Tabla 53:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc. ( ítem 33f CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	74 %
a menudo	9 %

a veces	8 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 54:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos ( ítem 34a CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	23 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 55:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados ( ítem 34b CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	7 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no trato	52 %

**Tabla 56:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros ( ítem 34c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	16 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	28 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 57:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes ( ítem 34d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	8 %
a veces	16 %

nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	5 %

**Tabla 58:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente ( ítem 35 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	23 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	22 %

**Tabla 59:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	13 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	43 %

## Variedad y Contenido del trabajo

Los datos estadísticos para para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 60:** Datos estadísticos segmento HOMBRE. Factor psicosocial 5. Variedad y contenido de trabajo (VC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,43	13,60	29,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC).

**Tabla 61:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario ( ítem 37 CG F-PSICO 3.1).

no	19 %
a veces	39 %
bastante	23 %
mucho	16 %

**Tabla 62:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si consideran que sus tareas tienen sentido ( ítem 38 CG F-PSICO 3.1).

mucho	26 %
bastante	55 %
poco	15 %
nada	2 %

**Tabla 63:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1).

no es muy importante	8 %
es importante	38 %
es muy importante	28 %
no lo sé	24 %

**Tabla 64:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	17 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	35 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 65:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	35 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 66:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	32 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	6 %

**Tabla 67:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	22 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no trato	2 %

## Participación y Supervisión

Los datos estadísticos para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 68:** Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 6. Participación y supervisión (PS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	48,73	16,38	48,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS).

**Tabla 69:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales ( ítem 11a CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	16 %
Sólo recibo información	49 %
Ninguna participación	29 %

**Tabla 70:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo ( ítem 11b CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	19 %
Sólo recibo información	49 %
Ninguna participación	24 %

**Tabla 71:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos ( ítem 11c CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	49 %
Ninguna participación	34 %

**Tabla 72:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo ( ítem 11d G F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	38 %

**Tabla 73:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección ( ítem 11e CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	20 %
Ninguna participación	72 %

**Tabla 74:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal ( ítem 11f CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	2 %
Sólo recibo información	9 %
Ninguna participación	87 %

**Tabla 75:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo ( ítem 11g CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	26 %
Ninguna participación	68 %

**Tabla 76:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo ( ítem 12a CG F-PSICO 3.1).

no interviene	3 %
insuficiente	22 %
adecuada	60 %
excesiva	13 %

**Tabla 77:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo ( ítem 12b CG F-PSICO 3.1).

no interviene	4 %
insuficiente	28 %
adecuada	55 %
excesiva	11 %

**Tabla 78:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo ( ítem 12c CG F-PSICO 3.1).

no interviene	7 %
insuficiente	23 %
adecuada	53 %
excesiva	15 %

**Tabla 79:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo ( ítem 12d CG F-PSICO 3.1).

no interviene	5 %
insuficiente	29 %
adecuada	58 %
excesiva	7 %

## Interés por el trabajador y Compensación

Los datos estadísticos para para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 80:** Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 7. Interés por el trabajador y compensación (ITC)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	54,98	15,25	59,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC).

**Tabla 81:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación ( ítem 13a CG F-PSICO 3.1).

no hay información	24 %
insuficiente	49 %
es adecuada	25 %

**Tabla 82:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna ( ítem 13b CG F-PSICO 3.1).

no hay información	55 %
insuficiente	36 %
es adecuada	8 %

**Tabla 83:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna ( ítem 13c CG F-PSICO 3.1).

no hay información	68 %
insuficiente	26 %
es adecuada	5 %

**Tabla 84:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa ( ítem 13d CG F-PSICO 3.1).

no hay información	53 %
insuficiente	34 %
es adecuada	12 %

**Tabla 85:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional ( ítem 41 CG F-PSICO 3.1).

adecuadamente	9 %
regular	18 %
insuficientemente	46 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	24 %

**Tabla 86:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa ( ítem 42 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	6 %
suficiente	21 %
insuficiente en algunos casos	49 %
totalmente insuficiente	23 %

**Tabla 87:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben ( ítem 43 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	2 %
suficiente	14 %
insuficiente en algunos casos	39 %
totalmente insuficiente	42 %

**Tabla 88:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre su satisfacción hacia el salario ( ítem 44 CG F-PSICO 3.1).

muy satisfecho	0 %
satisfecho	13 %
insatisfecho	45 %

muy insatisfecho	40 %
------------------	------

## Desempeño de rol

Los datos estadísticos para para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 89:** Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 8. Desempeño de rol (DR).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	51,44	23,45	52,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR).

**Tabla 90:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	50 %
poco clara	33 %
nada clara	8 %

**Tabla 91:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1).

muy clara	8 %
clara	49 %
poco clara	32 %
nada clara	8 %

**Tabla 92:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	46 %
poco clara	36 %
nada clara	8 %

**Tabla 93:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	48 %
poco clara	36 %
nada clara	8 %

**Tabla 94:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	41 %
poco clara	39 %
nada clara	11

**Tabla 95:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	44 %
poco clara	35 %
nada clara	12 %

**Tabla 96:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables ( ítem 15a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	24 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	30 %

**Tabla 97:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas ( ítem 15b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	20 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	32 %

**Tabla 98:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	14 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	46 %

**Tabla 99:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias ( ítem 15d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	26 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	23 %

**Tabla 100:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas ( ítem 15e CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
------------------------	------

a menudo	29 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	17 %

## Relaciones y apoyo social

Los datos estadísticos para la variable de género HOMBRE resultantes para el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 101:** Datos estadísticos para la variable de género HOMBRE. Factor psicosocial 9. Relaciones y apoyo social (RAS)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,30	17,20	25,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos por el segmento HOMBRE para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS).

**Tabla 102:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes ( ítem 16a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	19 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 103:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros ( ítem 16b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	25 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	4 %

No tengo, no hay otras personas	1 %
---------------------------------	-----

**Tabla 104:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados ( ítem 16c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	9 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	57 %

**Tabla 105:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa ( ítem 16d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	15 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	23 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

**Tabla 106:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar ( ítem 17 CG F-PSICO 3.1).

buenas	71 %
regulares	26 %
malas	1 %
no tengo compañeros	0 %

**Tabla 107:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales ( ítem 18a CG F-PSICO 3.1).

raras veces	60 %
con frecuencia	25 %
constantemente	5 %
no existen	8 %

**Tabla 108:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física ( ítem 18b CG F-PSICO 3.1).

raras veces	14 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	85 %

**Tabla 109:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica ( ítem 18c CG F-PSICO 3.1).

raras veces	44 %
con frecuencia	17 %
constantemente	5 %
no existen	32 %

**Tabla 110:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual ( ítem 18d CG F-PSICO 3.1).

raras veces	0 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	100 %

**Tabla 111:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno ( ítem 19 CG F-PSICO 3.1).

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	9 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	18 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	11 %
no lo sé	59 %

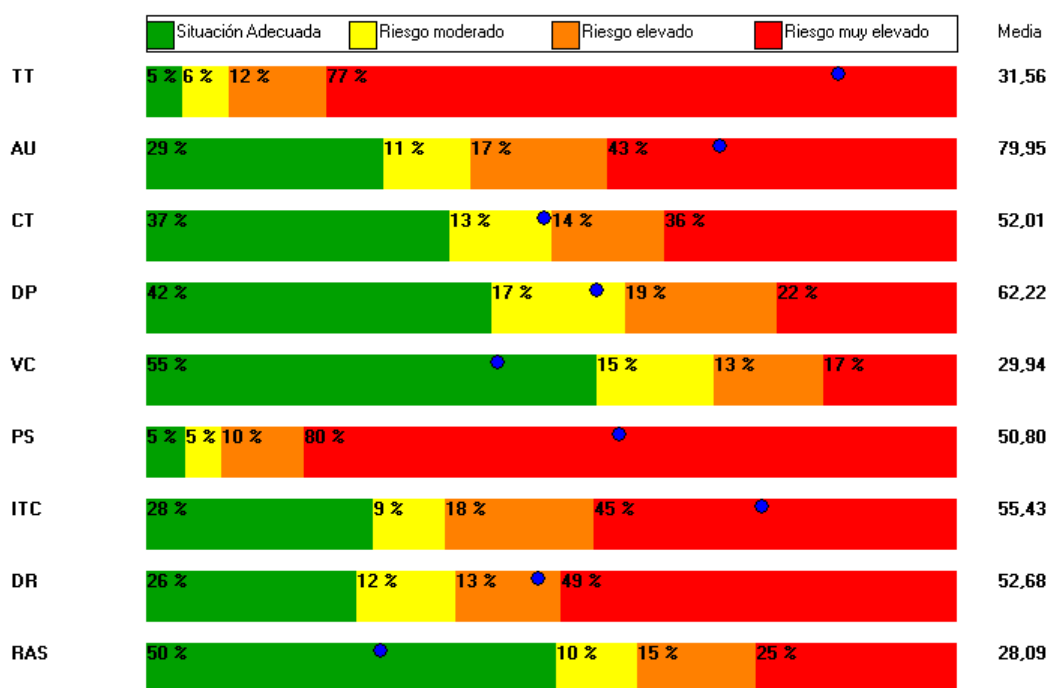
**Tabla 112:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc.( ítem 20 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	3 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	75

### 4.1.3 EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE DE GENERO MUJER.

El perfil valorativo resultante para la variable sociodemográfica MUJER tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1, gráficamente se expresa de la siguiente manera:

**Gráfico 15:** Perfil valorativo resultante para para la variable de género MUJER.



Fuente: Perfil valorativo resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

### 4.1.4 INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE DE GENERO MUJER.

A continuación se determinan los porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada factor psicossocial, tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1.

Cabe recordar que:

- El CG F-Psico 3.1, así como todos los ítems que contiene, se pueden ver en el anexo de la presente investigación.
- La fuente de todas las tablas que se exponen a continuación, es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

### Tiempo de trabajo:

Los datos estadísticos para para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo( TT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 113:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 1. Tiempo de trabajo ( TT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	31,56	5,45	33,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT).

**Tabla 114:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si deben trabajar en sábados ( ítem 1 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	92 %
a menudo	5 %
a veces	1 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 115:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	58 %
a menudo	35 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 116:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	4 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	42 %

**Tabla 117:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	4 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	55 %

## Autonomía

Los datos estadísticos para para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 2 autonomía( AU), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 118:** Datos estadísticos segmento MUJERES. Factor psicosocial 2. Autonomía (AU).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	79,95	22,98	86,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 2 autonomía (AU).

**Tabla 119:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	6 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	30 %

**Tabla 120:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	12 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	37 %

**Tabla 121:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	5 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	51 %

**Tabla 122:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	12 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	36 %

**Tabla 123:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	19 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	24 %

**Tabla 124:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	14 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	30 %

**Tabla 125:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	10 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	48 %

**Tabla 126:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	14 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	39 %

**Tabla 127:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
------------------------	-----

a menudo	9 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	52 %

**Tabla 128:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar ( ítem 10f CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	10 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	50 %

**Tabla 129:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias ( ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	6 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	54 %

**Tabla 130:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo ( ítem 10h CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	89 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 3 carga de Trabajo(CT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 131:** Datos estadísticos para la variable de género MUJERES. Factor psicosocial 3. Carga de trabajo (CT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	52,01	19,27	53,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 3 carga de Trabajo (CT).

**Tabla 132:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	22 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 133:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	27 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 134:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	39 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 135:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	20 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 136:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1).

muy alta	38 %
alta	51 %
media	9 %
baja	0 %
muy baja	0 %

**Tabla 137:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	33 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 138:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	35 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	5 %

**Tabla 139:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
------------------------	-----

a menudo	19 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	26 %

**Tabla 140.** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	29 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 141:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).

excesiva	20 %
elevada	50 %
adecuada	27 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Tabla 142:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	5 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	52 %

**Tabla 143:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	3 %
a veces	53 %

nunca o casi nunca	41 %
--------------------	------

**Tabla 144:** Porcentaje de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	11 %
a veces	49 %
nunca o casi nunca	35 %

### Demandas psicológicas

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 145:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 4. Demandas psicológicas (DP).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	62,22	16,80	62,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP).

**Tabla 146:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	29 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 147:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones (ítem 33b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	32 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	9 %

**Tabla 148:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	23 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	20 %

**Tabla 149:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria (ítem 33d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	33 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	2 %

**Tabla 150:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo (ítem 33e CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	27 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	19 %

**Tabla 151:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc. (ítem 33f CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	84 %
------------------------	------

a menudo	6 %
a veces	4 %
nunca o casi nunca	4 %

**Tabla 152:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	25 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 153:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	10 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	45 %

**Tabla 154:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros (ítem 34c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	16 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	35 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 155:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	67 %
------------------------	------

a menudo	9 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 156:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si están expuestas a situaciones que les afectan emocionalmente (item 35 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	26 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	15 %

**Tabla 157:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos (item 36 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	21 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	32 %

## Variedad y Contenido del trabajo

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 158:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 5. Variedad y contenido de trabajo (VC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,94	12,35	29,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC).

**Tabla 159:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).

no	22 %
a veces	42 %
bastante	22 %
mucho	13 %

**Tabla 160:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).

mucho	24 %
bastante	57 %
poco	16 %
nada	1 %

**Tabla 161:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa (ítem 39 CG F-PSICO 3.1).

no es muy importante	6 %
es importante	43 %
es muy importante	26 %
no lo sé	24 %

**Tabla 162:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores (ítem 40a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	12 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	37 %

No tengo, no trato	0 %
--------------------	-----

**Tabla 163:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros (ítem 40b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	26 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 164:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes (ítem 40c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	30 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 165:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia (ítem 40d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	19 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no trato	0 %

## Participación y Supervisión

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 166:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 6. Participación y supervisión (PS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	50,80	16,08	50,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos por el segmento MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS).

**Tabla 167:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	13 %
Sólo recibo información	50 %
Ninguna participación	32 %

**Tabla 168:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	51 %
Ninguna participación	24 %

**Tabla 169:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	56 %

Ninguna participación	28 %
-----------------------	------

**Tabla 170:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	42 %
Ninguna participación	37 %

**Tabla 171:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	19 %
Ninguna participación	76 %

**Tabla 172:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	1 %
Sólo recibo información	7 %
Ninguna participación	90 %

**Tabla 173:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo (ítem 11g CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	2 %
Sólo recibo información	29 %
Ninguna participación	66 %

**Tabla 174:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1).

no interviene	2 %
insuficiente	26 %
adecuada	54 %
excesiva	16 %

**Tabla 175:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1).

no interviene	3 %
insuficiente	32 %
adecuada	51 %
excesiva	12 %

**Tabla 176:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1).

no interviene	4 %
insuficiente	23 %
adecuada	50 %
excesiva	21 %

**Tabla 177:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1).

no interviene	4 %
insuficiente	29 %
adecuada	54 %
excesiva	11 %

## Interés por el trabajador y Compensación

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 178:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 7. Interés por el trabajador y compensación (ITC)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	55,43	13,97	59,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC).

**Tabla 179:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).

no hay información	19 %
insuficiente	52 %
es adecuada	28 %

**Tabla 180:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1).

no hay información	54 %
insuficiente	31 %
es adecuada	13 %

**Tabla 181:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).

no hay información	71 %
--------------------	------

insuficiente	20 %
es adecuada	7 %

**Tabla 182:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1).

no hay información	56 %
insuficiente	33 %
es adecuada	10 %

**Tabla 183:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).

adecuadamente	9 %
regular	17 %
insuficientemente	39 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	33 %

**Tabla 184:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	3 %
suficiente	23 %
insuficiente en algunos casos	52 %
totalmente insuficiente	20 %

**Tabla 185:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	1 %
suficiente	9 %
insuficiente en algunos casos	40 %
totalmente insuficiente	48 %

**Tabla 186:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre su satisfacción hacia el salario (ítem 44 CG F-PSICO 3.1).

muy satisfecho	0 %
satisfecho	10 %
insatisfecho	42 %
muy insatisfecho	46 %

## Desempeño de rol

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 187:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 8. Desempeño de rol (DR).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	52,68	21,75	53,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR).

**Tabla 188:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar (ítem 14a CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	45 %
poco clara	38 %
nada clara	9 %

**Tabla 189:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo (ítem 14b CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	46 %
poco clara	39 %
nada clara	9 %

**Tabla 190:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14c CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	47 %
poco clara	34 %
nada clara	10 %

**Tabla 191:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos (ítem 14d CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	44 %
poco clara	38 %
nada clara	9 %

**Tabla 192:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo (ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	45 %
poco clara	36 %
nada clara	12 %

**Tabla 193:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada (ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	40 %
poco clara	41 %
nada clara	12 %

**Tabla 194:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables (ítem 15a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	26 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 195:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	16 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	38 %

**Tabla 196:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. (ítem 15c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	13 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	47 %

**Tabla 197:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
------------------------	------

a menudo	29 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	16 %

**Tabla 198:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas (ítem 15e CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	29 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	20 %

## Relaciones y apoyo social

Los datos estadísticos para la variable de género MUJER resultantes para el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 199:** Datos estadísticos para la variable de género MUJER. Factor psicosocial 9. Relaciones y apoyo social (RAS)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	28,09	16,58	26,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable de género MUJER para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS).

**Tabla 200:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	18 %
a veces	37 %

nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 201:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	19 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	1 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 202:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados (ítem 16c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	7 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no hay otras personas	48 %

**Tabla 203:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa (ítem 16d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	14 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	17 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

**Tabla 204:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar (ítem 17 CG F-PSICO 3.1).

buenas	73 %
regulares	25 %
malas	0 %

no tengo compañeros	0 %
---------------------	-----

**Tabla 205:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales (ítem 18a CG F-PSICO 3.1).

raras veces	64 %
con frecuencia	26 %
constantemente	4 %
no existen	5 %

**Tabla 206:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1).

raras veces	12 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	87 %

**Tabla 207:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica (ítem 18c CG F-PSICO 3.1).

raras veces	45 %
con frecuencia	20 %
constantemente	6 %
no existen	27 %

**Tabla 208:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1).

raras veces	18 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	80 %

**Tabla 209:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1).

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	14 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	15 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	4 %
no lo sé	64 %

**Tabla 210:** Porcentajes de respuesta en mujeres sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	6 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	65 %

## **4.2 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.: SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL ( SUBSEGMENTOS ORDENADOS EN 4 TRAMOS TEMPORALES).**

A continuación se exponen los perfiles valorativos segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral que se han extraído tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1, así como los informes resultantes estadísticos correspondientes.

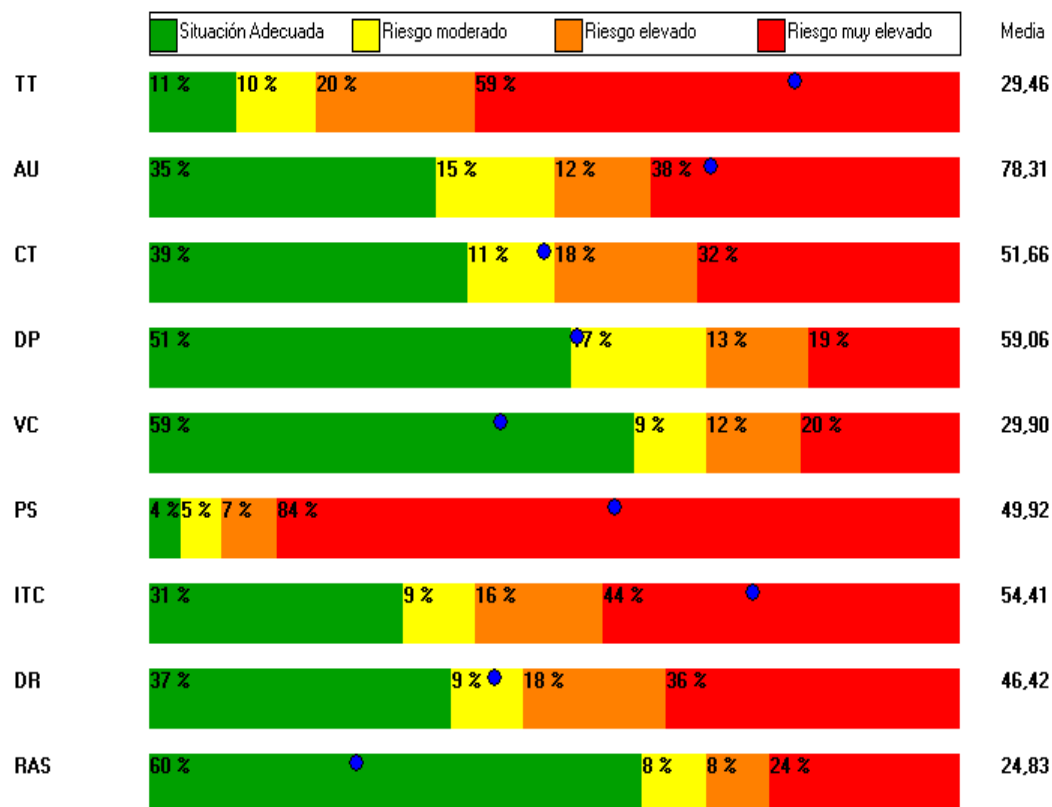
Se recuerda cuáles son los segmentos de esta variable, que han dado lugar a 4 perfiles e informes diferentes:

- El valor A1 corresponde a trabajadores con una antigüedad laboral < de 5 años.
- El valor A2 corresponde a trabajadores con una antigüedad laboral > de 5 años y < 15 años.
- El valor A3 corresponde a trabajadores con una antigüedad laboral > de 15 años y < de 25 años.
- El valor A4 corresponde a los trabajadores con una antigüedad laboral > de 25 años.

#### 4.2.1 EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A1.

El perfil valorativo resultante para la variable sociolaboral de ANTIGÜEDAD LABORAL A1 (trabajadores con menos de 5 años de antigüedad laboral) tras la aplicación del CG F-Psico 3.1, gráficamente se expresa de la siguiente manera:

**Gráfico 16:** Perfil valorativo para la variable de antigüedad A1.



Fuente: Perfil valorativo resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### 4.2.2 INFORME RESULTANTE DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD LABORAL A1.

A continuación se determinan los porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 sobre cada factor psicosocial, tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1.

Cabe recordar que:

- El CG F-Psico 3.1, así como todos los ítems que contiene, se pueden ver en el anexo de la presente investigación.
- La fuente de todas las tablas que se exponen a continuación, es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

### Tiempo de trabajo:

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 211:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 . Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	29,46	6,45	30,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT).

**Tabla 212:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	77 %
a menudo	18 %
a veces	3 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 213:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	43 %
a veces	10 %

nunca o casi nunca	1 %
--------------------	-----

**Tabla 214:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	11 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	41 %

**Tabla 215:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	7 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	48 %

## Autonomía

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 2 autonomía (AU), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 216:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 .Factor psicosocial 2 Autonomía (AU).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	78,31	21,35	80,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 2 autonomía (AU).

**Tabla 217:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	9 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	27 %

**Tabla 218:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	8 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	40 %

**Tabla 219:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	6 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	40 %

**Tabla 220:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	17 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	29 %

**Tabla 221:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	26 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	27 %

**Tabla 222:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	14 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	34 %

**Tabla 223:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	13 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	50 %

**Tabla 224:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	15 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	38 %

**Tabla 225:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	7 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	55 %

**Tabla 226:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	13 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	41 %

**Tabla 227:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	10 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	43 %

**Tabla 228:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	85 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT), son los que se muestran a continuación:

*Tabla 229: Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).*

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,66	19,06	53,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT).

**Tabla 230:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	29 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 231:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	25 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	9 %

**Tabla 232:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	35 %
------------------------	------

a menudo	42 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 233:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	49 %
a menudo	22 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	6 %

**Tabla 234:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1).

muy alta	43 %
alta	47 %
media	7 %
baja	1 %
muy baja	0 %

**Tabla 235:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	36 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	2 %

**Tabla 236:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	28 %

a veces	43 %
nunca o casi nunca	15 %

**Tabla 237:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	18 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	29 %

**Tabla 238:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	28 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 239:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo consideran su carga de trabajo con antigüedad (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).

excesiva	13 %
elevada	53 %
adecuada	32 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Tabla 240:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	7 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	52 %

**Tabla 241:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	7 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	35 %

**Tabla 242:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	11 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	46 %

### **Demandas psicológicas**

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 243:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	59,06	17,16	58,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP).

**Tabla 244** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos ( ítem 33a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	32 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	18 %

**Tabla 245:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones ( ítem 33b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	37 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 246:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones ( ítem 33c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	37 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	16 %

**Tabla 247:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria ( ítem 33d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	37 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	3 %

**Tabla 248:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo ( ítem 33e CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	11 %
------------------------	------

a menudo	22 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	24 %

**Tabla 249:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.( ítem 33f CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	79 %
a menudo	7 %
a veces	7 %
nunca o casi nunca	4 %

**Tabla 250:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos ( ítem 34a CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	16 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	22 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 251:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados ( ítem 34b CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	8 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no trato	48 %

**Tabla 252:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros ( ítem 34c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	7 %
------------------------	-----

a menudo	20 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 253:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes ( ítem 34d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	59 %
a menudo	10 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 254:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente ( ítem 35 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	18 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	25 %

**Tabla 255:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	12 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	47 %

## Variedad / Contenido del trabajo

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 256:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 5 Variedad y Contenido de trabajo (VC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,90	12,71	29,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 5 variedad y Contenido de trabajo (VC).

**Tabla 257:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario ( ítem 37 CG F-PSICO 3.1).

no	18 %
a veces	42 %
bastante	24 %
mucho	14 %

**Tabla 258:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido ( ítem 38 CG F-PSICO 3.1).

mucho	36 %
bastante	47 %
poco	15 %
nada	0 %

**Tabla 259:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1).

no es muy importante	3 %
es importante	44 %
es muy importante	25 %
no lo sé	26 %

**Tabla 260:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	15 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 261:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	32 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 262:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	28 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 263:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	53 %
a menudo	23 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no trato	0 %

### Participación / Supervisión

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 264:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	49,92	14,84	50,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS).

**Tabla 265:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales ( ítem 11a CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	9 %
Sólo recibo información	63 %
Ninguna participación	23 %

**Tabla 266:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo ( ítem 11b CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	9 %
Sólo recibo información	69 %
Ninguna participación	17 %

**Tabla 267:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos ( ítem 11c CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	63 %
Ninguna participación	28 %

**Tabla 268:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo ( ítem 11d G F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	6 %
Sólo recibo información	52 %
Ninguna participación	37 %

**Tabla 269:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección ( ítem 11e CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	22 %

información	
Ninguna participación	73 %

**Tabla 270:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal ( ítem 11f CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	10 %
Ninguna participación	85 %

**Tabla 271:** Porcentajes de respuesta en hombres sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo ( ítem 11g CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	40 %
Ninguna participación	55 %

**Tabla 272:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo ( ítem 12a CG F-PSICO 3.1).

no interviene	6 %
insuficiente	19 %
adecuada	58 %
excesiva	14 %

**Tabla 273:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo ( ítem 12b CG F-PSICO 3.1).

no interviene	2 %
insuficiente	36 %

adecuada	50 %
excesiva	9 %

**Tabla 274:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo ( ítem 12c CG F-PSICO 3.1).

no interviene	9 %
insuficiente	22 %
adecuada	48 %
excesiva	19 %

**Tabla 275:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo ( ítem 12d CG F-PSICO 3.1).

no interviene	6 %
insuficiente	31 %
adecuada	55 %
excesiva	5 %

### Interés por el trabajador / Compensación

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 7 interés por el trabajador (ITC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 276:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 7 Interés por el trabajador (ITC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	54,41	15,55	58,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el

factor psicosocial 7 interés por el trabajador (ITC).

**Tabla 277:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación ( ítem 13a CG F-PSICO 3.1).

no hay información	36 %
insuficiente	42 %
es adecuada	21 %

**Tabla 278:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna ( ítem 13b CG F-PSICO 3.1).

no hay información	55 %
insuficiente	31 %
es adecuada	12 %

**Tabla 279:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna ( ítem 13c CG F-PSICO 3.1).

no hay información	68 %
insuficiente	23 %
es adecuada	7 %

**Tabla 280:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa ( ítem 13d CG F-PSICO 3.1).

no hay información	57 %
insuficiente	30 %
es adecuada	11 %

**Tabla 281:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional ( ítem 41 CG F-PSICO 3.1).

adecuadamente	12 %
regular	17 %

insuficientemente	46 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	23 %

**Tabla 282:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa ( ítem 42 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	5 %
suficiente	26 %
insuficiente en algunos casos	42 %
totalmente insuficiente	25 %

**Tabla 283:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben ( ítem 43 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	0 %
suficiente	19 %
insuficiente en algunos casos	46 %
totalmente insuficiente	34 %

**Tabla 284:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre su satisfacción hacia el salario ( ítem 44 CG F-PSICO 3.1).

muy satisfecho	0 %
satisfecho	18 %
insatisfecho	43 %
muy insatisfecho	38 %

## Desempeño de rol

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 8 desempeño de Rol (DR), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 285:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol (DR) .

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	46,42	21,78	47,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 8 desempeño de Rol (DR).

**Tabla 286:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1).

muy clara	10 %
clara	50 %
poco clara	28 %
nada clara	9 %

**Tabla 287:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1).

muy clara	11 %
clara	52 %
poco clara	28 %
nada clara	6 %

**Tabla 288:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	50 %
poco clara	34 %
nada clara	7 %

**Tabla 289:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).

muy clara	11 %
clara	50 %
poco clara	34 %
nada clara	3 %

**Tabla 290:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	11 %
clara	44 %
poco clara	36 %
nada clara	7 %

**Tabla 291:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	12 %
clara	46 %
poco clara	31 %
nada clara	9 %

**Tabla 292:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables ( ítem 15a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	13 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	47 %

**Tabla 293:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas ( ítem 15b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	14 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	41 %

**Tabla 294:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	9 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	55 %

**Tabla 295:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias ( ítem 15d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	30 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	17 %

**Tabla 296:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas ( ítem 15e CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	25 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	30 %

## Relaciones y apoyo social

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1 resultantes sobre el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS) son los que se muestran a continuación:

**Tabla 297:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A1. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	24,83	17,17	22,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A1 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS).

**Tabla 298:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes ( ítem 16a CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	20 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	22 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 299:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros ( ítem 16b CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	19 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 300:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados ( ítem 16c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	13 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	53 %

**Tabla 301:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa ( ítem 16d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	19 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no hay otras personas	3 %

**Tabla 302:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar ( ítem 17 CG F-PSICO 3.1).

buenas	73 %
regulares	22 %
malas	2 %
no tengo compañeros	0 %

**Tabla 303:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales ( ítem 18a CG F-PSICO 3.1).

raras veces	53 %
con frecuencia	29 %
constantemente	6 %
no existen	9 %

**Tabla 304:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física ( ítem 18b CG F-PSICO 3.1).

raras veces	7 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	92 %

**Tabla 305:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica ( ítem 18c CG F-PSICO 3.1).

raras veces	31 %
con frecuencia	16 %
constantemente	5 %
no existen	46 %

**Tabla 306:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual ( ítem 18d CG F-PSICO 3.1).

raras veces	9 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	88 %

**Tabla 307:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno ( ítem 19 CG F-PSICO 3.1).

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	11 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	4 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	9 %
no lo sé	73 %

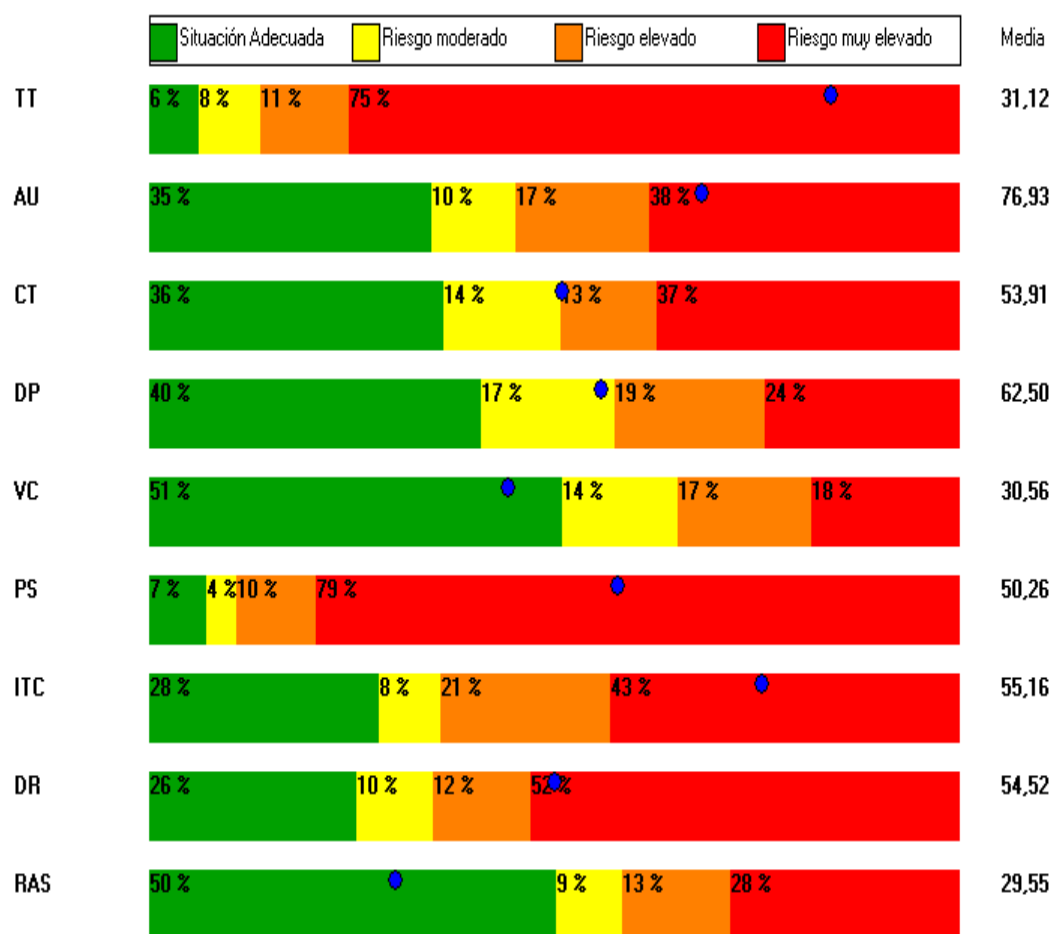
**Tabla 308:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A1 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. ( ítem 20 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	5 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	76 %

### 4.2.3 EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A2.

El perfil valorativo resultante para la variable sociolaboral de ANTIGÜEDAD LABORAL A2 (trabajadores con > de 5 años y < de 15 años de antigüedad laboral) tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1, gráficamente se expresa de la siguiente manera:

**Gráfico 17:** Perfil valorativo para la variable de antigüedad A2.



Fuente: Perfil valorativo resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### 4.2.4 INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A2.

A continuación se determinan los porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A2 sobre cada factor psicosocial, tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1.

Cabe recordar que:

- El CG F-Psico 3.1, así como todos los ítems que contiene, se pueden ver en el anexo de la presente investigación.
- La fuente de todas las tablas es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### Tiempo de trabajo:

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 309:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 . Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	31,12	5,43	33,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT).

**Tabla 310:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	92 %
a menudo	6 %

a veces	1 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 311:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	39 %
a veces	3 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 312:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	8 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	41 %

**Tabla 313:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	8 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	51 %

## Autonomía

Los datos estadísticos para la variable antigüedad A2 resultantes sobre el factor psicosocial 2 autonomía (AU), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 314:** Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A2. Factor psicosocial 2 Autonomía (AU).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
-------	-------	-------------------	---------

0-113	76,93	24,13	83,00
-------	-------	-------	-------

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 2 autonomía (AU).

**Tabla 315:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	9 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	31 %

**Tabla 316:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	15 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	35 %

**Tabla 317:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	8 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	46 %

**Tabla 318:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	15 %

a veces	38 %
nunca o casi nunca	34 %

**Tabla 319:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	22 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 320:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	19 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	28 %

**Tabla 321:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	12 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	46 %

**Tabla 322:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	15 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	37 %

**Tabla 323:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	11 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	52 %

**Tabla 324:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	12 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	47 %

**Tabla 325:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	9 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	48 %

**Tabla 326:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	1 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	85 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Los datos estadísticos para obtenidos para la variable antigüedad A2 sobre el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 327:** Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A2. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	53,91	19,91	53,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A2 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 3 carga de Trabajo (CT).

**Tabla 328:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	20 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 329:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	30 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 330:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	40 %

a veces	23 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 331:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	22 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	12 %

**Tabla 332:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1).

muy alta	40 %
alta	48 %
media	11 %
baja	0 %
muy baja	0 %

**Tabla 333:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	33 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 334:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	34 %
a veces	42 %

nunca o casi nunca	5 %
--------------------	-----

**Tabla 335:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	20 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	23 %

**Tabla 336:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	33 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	9 %

**Tabla 337:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).

excesiva	24 %
elevada	47 %
adecuada	26 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Tabla 338:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	6 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	51 %

**Tabla 339:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	4 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	41 %

**Tabla 340:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	10 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	33 %

### Demandas psicológicas

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 341:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	62,50	17,50	63,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta para la variable antigüedad laboral A2 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 4 demandas Psicológicas (DP).

**Tabla 342:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos ( ítem 33a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	27 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	13 %

**Tabla 343:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones ( ítem 33b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	28 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 344:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones ( ítem 33c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	27 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	14 %

**Tabla 345:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria ( ítem 33d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	37 %
a veces	15 %

nunca o casi nunca	2 %
--------------------	-----

**Tabla 346:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo ( ítem 33e CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	26 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	20 %

**Tabla 347:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.( ítem 33f CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	82 %
a menudo	7 %
a veces	4 %
nunca o casi nunca	6 %

**Tabla 348:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos ( ítem 34a CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	21 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 349:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados ( ítem 34b CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	6 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	51 %

**Tabla 350:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros ( ítem 34c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	16 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 351:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes ( ítem 34d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	64 %
a menudo	9 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	3 %

**Tabla 352:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente ( ítem 35 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	27 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	16 %

**Tabla 353:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	20 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	31 %

## Variedad / Contenido del trabajo

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 354:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 5. Variedad y Contenido de trabajo (VC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	30,56	13,03	31,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC).

**Tabla 355:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario ( ítem 37 CG F-PSICO 3.1).

no	17 %
a veces	42 %
bastante	23 %
mucho	16 %

**Tabla 356:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido ( ítem 38 CG F-PSICO 3.1).

mucho	27 %
bastante	53 %
poco	15 %
nada	2 %

**Tabla 357:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1).

no es muy importante	6 %
es importante	38 %
es muy importante	29 %
no lo sé	25 %

**Tabla 358:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	13 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	42 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 359:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	27 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 360:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	29 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 361:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	19 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	1 %

### Participación / Supervisión

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 362:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	50,26	16,18	50,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS).

**Tabla 363:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales ( ítem 11a CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	47 %
Ninguna participación	33 %

**Tabla 364:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo ( ítem 11b CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	51 %
Ninguna participación	24 %

**Tabla 365:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos ( ítem 11c CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	55 %
Ninguna participación	28 %

**Tabla 366:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo ( ítem 11d G F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	38 %
Ninguna participación	38 %

**Tabla 367:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección ( ítem 11e CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	20 %

Ninguna participación	75 %
-----------------------	------

**Tabla 368:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal ( ítem 11f CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	2 %
Sólo recibo información	12 %
Ninguna participación	85 %

**Tabla 369:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo ( ítem 11g CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	1 %
Sólo recibo información	28 %
Ninguna participación	67 %

**Tabla 370:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo ( ítem 12a CG F-PSICO 3.1).

no interviene	2 %
insuficiente	26 %
adecuada	54 %
excesiva	15 %

**Tabla 371:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo ( ítem 12b CG F-PSICO 3.1).

no interviene	5 %
insuficiente	30 %
adecuada	53 %

excesiva	11 %
----------	------

**Tabla 372:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo ( ítem 12c CG F-PSICO 3.1).

no interviene	4 %
insuficiente	25 %
adecuada	52 %
excesiva	17 %

**Tabla 373:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo ( ítem 12d CG F-PSICO 3.1).

no interviene	5 %
insuficiente	33 %
adecuada	51 %
excesiva	9 %

### Interés por el trabajador / Compensación

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 374:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 7 Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	55,16	14,82	59,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC).

**Tabla 375:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación ( ítem 13a CG F-PSICO 3.1).

no hay información	24 %
insuficiente	49 %
es adecuada	26 %

**Tabla 376:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna ( ítem 13b CG F-PSICO 3.1).

no hay información	51 %
insuficiente	34 %
es adecuada	13 %

**Tabla 377:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna ( ítem 13c CG F-PSICO 3.1).

no hay información	64 %
insuficiente	27 %
es adecuada	7 %

**Tabla 378:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa ( ítem 13d CG F-PSICO 3.1).

no hay información	54 %
insuficiente	33 %
es adecuada	11 %

**Tabla 379:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional ( ítem 41 CG F-PSICO 3.1).

adecuadamente	7 %
regular	18 %
insuficientemente	44 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	29 %

**Tabla 380:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa ( ítem 42 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	4 %
suficiente	18 %
insuficiente en algunos casos	54 %
totalmente insuficiente	22 %

**Tabla 381:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben ( ítem 43 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	2 %
suficiente	9 %
insuficiente en algunos casos	40 %
totalmente insuficiente	47 %

**Tabla 382:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre su satisfacción hacia el salario ( ítem 44 CG F-PSICO 3.1).

muy satisfecho	0 %
satisfecho	13 %
insatisfecho	42 %
muy insatisfecho	42 %

## Desempeño de rol

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 383:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol ( DR)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	54,52	22,63	55,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR).

**Tabla 384:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	43 %
poco clara	37 %
nada clara	11 %

**Tabla 385:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	44 %
poco clara	38 %
nada clara	10 %

**Tabla 386:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	46 %
poco clara	35 %
nada clara	11 %

**Tabla 387:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).

muy clara	8 %
clara	44 %
poco clara	37 %
nada clara	9 %

**Tabla 388:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	44 %
poco clara	35 %
nada clara	13 %

**Tabla 389:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	4 %
clara	41 %
poco clara	40 %
nada clara	13 %

**Tabla 390:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables ( ítem 15a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	26 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 391:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas ( ítem 15b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	20 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	35 %

**Tabla 392:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	14 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	46 %

**Tabla 393:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias ( ítem 15d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	29 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	15 %

**Tabla 394:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas ( ítem 15e CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	31 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	14 %

## Relaciones y apoyo social

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2 resultantes sobre el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 395:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A2. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	29,55	17,94	26,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
173	28	46	98

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A2 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS).

**Tabla 396:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes ( ítem 16a CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	17 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 397:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros ( ítem 16b CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	20 %
a veces	27 %

nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 398:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados ( ítem 16c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	8 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no hay otras personas	49 %

**Tabla 399:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa ( ítem 16d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	13 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	22 %
No tengo, no hay otras personas	6 %

**Tabla 400:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar ( ítem 17 CG F-PSICO 3.1).

buenas	70 %
regulares	28 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

**Tabla 401:** .Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales ( ítem 18a CG F-PSICO 3.1).

raras veces	60 %
con frecuencia	27 %

constantemente	7 %
no existen	4 %

**Tabla 402:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física ( ítem 18b CG F-PSICO 3.1).

raras veces	18 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	80 %

**Tabla 403:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica ( ítem 18c CG F-PSICO 3.1).

raras veces	45 %
con frecuencia	18 %
constantemente	8 %
no existen	27 %

**Tabla 404:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual ( ítem 18d CG F-PSICO 3.1).

raras veces	18 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	80 %

**Tabla 405:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno ( ítem 19 CG F-PSICO 3.1).

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	15 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	17 %
tiene establecido un procedimiento formal de	5 %

actuación	
no lo sé	61 %

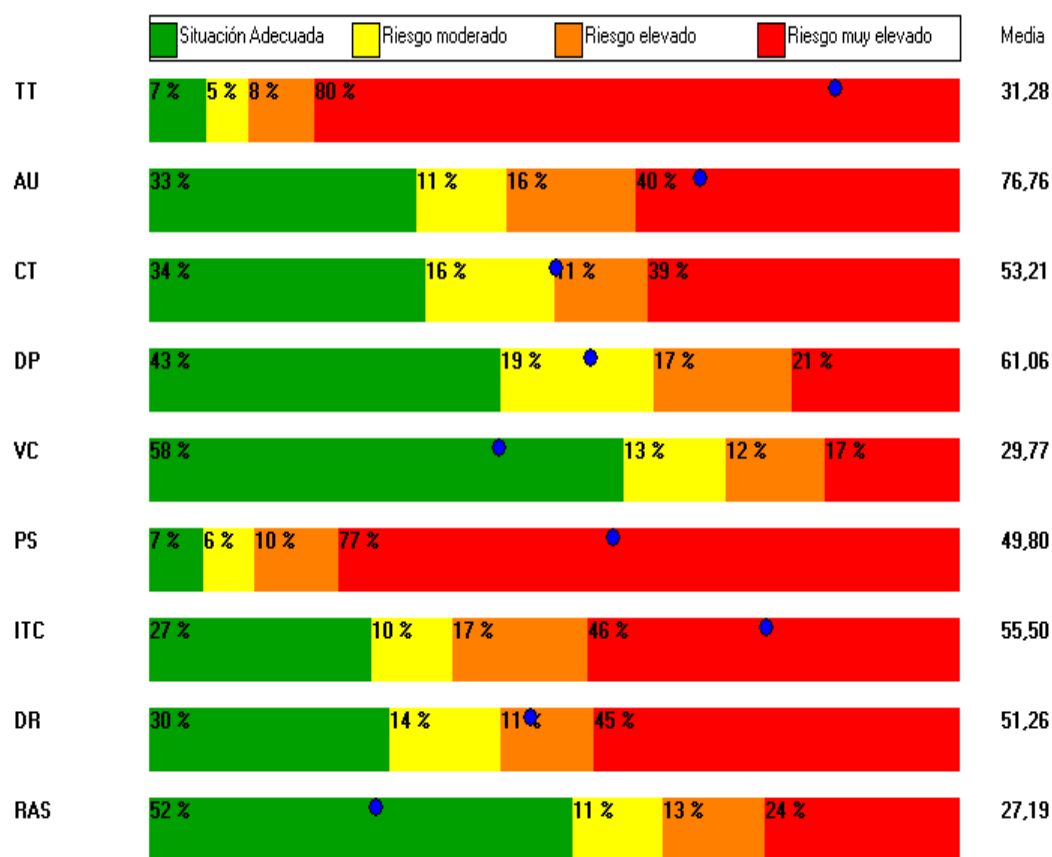
**Tabla 406:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A2 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	5 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	68 %

#### 4.2.5 EL PERFIL VALORATIVO OBTENIDO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A3.

El perfil valorativo resultante para la variable sociolaboral de ANTIGÜEDAD LABORAL A3 (trabajadores con > de 15 años y < de 25 años de antigüedad laboral) tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1, gráficamente se expresa de la siguiente manera:

**Gráfico 18:** Perfil valorativo para la variable antigüedad A3.



Fuente: Perfil valorativo resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### 4.2.6 INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A3.

A continuación se determinan los porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A3 sobre cada factor psicossocial, tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1.

Cabe recordar que:

- El CG F-Psico 3.1, así como todos los ítems que contiene, se pueden ver en el anexo de la presente investigación.
- La fuente de todas las tablas es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

### Tiempo de trabajo:

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 407:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 . Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	31,28	6,63	33,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT).

**Tabla 408:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	90 %
a menudo	5 %
a veces	2 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 409:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	39 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 410:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	3 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	48 %

**Tabla 411:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	5 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	49 %

## Autonomía

Los datos estadísticos para la variable antigüedad A3 resultantes sobre el factor psicosocial 2 autonomía (AU) , son los que se muestran a continuación:

**Tabla 412:** Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A3. Factor psicosocial 2 Autonomía (AU).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	76,76	24,95	83,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 2 autonomía (AU).

**Tabla 413:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	8 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	28 %

**Tabla 414:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	13 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	30 %

**Tabla 415:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	8 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	45 %

**Tabla 416:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	15 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	33 %

**Tabla 417:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	20 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	22 %

**Tabla 418:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	17 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	26 %

**Tabla 419:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	11 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	46 %

**Tabla 420:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	14 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	35 %

**Tabla 421:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	9 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	52 %

**Tabla 422:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	13 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	45 %

**Tabla 423:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	11 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	44 %

**Tabla 424:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	87 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Los datos estadísticos para obtenidos para la variable antigüedad A3 sobre el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 425:** Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A3. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	53,21	19,56	53,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A3 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 3 carga de Trabajo (CT).

**Tabla 426:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	24 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 427:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	27 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 428:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	29 %
------------------------	------

a menudo	41 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 429:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	25 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 430:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1).

muy alta	39 %
alta	50 %
media	9 %
baja	0 %
muy baja	0 %

**Tabla 431:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	31 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 432:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	34 %

a veces	45 %
nunca o casi nunca	3 %

**Tabla 433:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	21 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 434:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	29 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	8 %

**Tabla 435:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).

excesiva	18 %
elevada	52 %
adecuada	28 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Tabla 436:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	8 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	49 %

**Tabla 437:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	3 %
a veces	57 %
nunca o casi nunca	38 %

**Tabla 438:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	9 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	35 %

### Demandas psicológicas

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 439:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	61,06	17,06	61,50

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta para la variable antigüedad laboral A3 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 4 demandas Psicológicas (DP).

**Tabla 440:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos ( ítem 33a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	32 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	9 %

**Tabla 441:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones ( ítem 33b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	34 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 442:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones ( ítem 33c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	27 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	13 %

**Tabla 443:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria ( ítem 33d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	42 %
a veces	12 %

nunca o casi nunca	1 %
--------------------	-----

**Tabla 444:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo ( ítem 33e CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	28 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	19 %

**Tabla 445:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.( ítem 33f CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	78 %
a menudo	8 %
a veces	7 %
nunca o casi nunca	5 %

**Tabla 446:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	31 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 447:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	15 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	45 %

**Tabla 448:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros ( ítem 34c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	16 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	31 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 449:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes ( ítem 34d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	60 %
a menudo	11 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	4 %

**Tabla 450:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente ( ítem 35 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	27 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	15 %

**Tabla 451:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	20 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	35 %

## Variedad / Contenido del trabajo

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 452:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 5. Variedad y Contenido de trabajo (VC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,77	12,83	29,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial variedad y contenido de trabajo (VC).

**Tabla 453:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).

no	23 %
a veces	41 %
bastante	22 %
mucho	13 %

**Tabla 454:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).

mucho	26 %
bastante	55 %
poco	17 %
nada	1 %

**Tabla 455:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1).

no es muy importante	7 %
es importante	39 %
es muy importante	29 %
no lo sé	23 %

**Tabla 456:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	15 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	34 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 457:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	28 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 458:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	34 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 459:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	23 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no trato	0 %

### Participación / Supervisión

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 460:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	49,80	16,88	48,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS).

**Tabla 461:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales ( ítem 11a CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	16 %
Sólo recibo información	48 %
Ninguna participación	31 %

**Tabla 462:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	51 %
Ninguna participación	22 %

**Tabla 463:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	57 %
Ninguna participación	27 %

**Tabla 464:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	6 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	44 %
Ninguna participación	34 %

**Tabla 465:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	21 %

Ninguna participación	72 %
-----------------------	------

**Tabla 466:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal ( ítem 11f CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	1 %
Sólo recibo información	8 %
Ninguna participación	90 %

**Tabla 467:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo ( ítem 11g CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	66 %

**Tabla 468:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo ( ítem 12a CG F-PSICO 3.1).

no interviene	1 %
insuficiente	26 %
adecuada	57 %
excesiva	15 %

**Tabla 469:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo ( ítem 12b CG F-PSICO 3.1).

no interviene	1 %
insuficiente	31 %
adecuada	52 %

excesiva	14 %
----------	------

**Tabla 470:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo ( ítem 12c CG F-PSICO 3.1).

no interviene	4 %
insuficiente	22 %
adecuada	50 %
excesiva	22 %

**Tabla 471:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo ( ítem 12d CG F-PSICO 3.1).

no interviene	1 %
insuficiente	27 %
adecuada	58 %
excesiva	12 %

### Interés por el trabajador / Compensación

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 472:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 7 Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	55,50	13,65	58,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC).

**Tabla 473:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).

no hay información	17 %
insuficiente	55 %
es adecuada	26 %

**Tabla 474:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1).

no hay información	55 %
insuficiente	35 %
es adecuada	8 %

**Tabla 475:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).

no hay información	73 %
insuficiente	21 %
es adecuada	5 %

**Tabla 476:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1).

no hay información	51 %
insuficiente	40 %
es adecuada	8 %

**Tabla 477:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).

adecuadamente	8 %
regular	22 %
insuficientemente	42 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	26 %

**Tabla 478:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa ( ítem 42 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	5 %
suficiente	22 %
insuficiente en algunos casos	49 %
totalmente insuficiente	22 %

**Tabla 479:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben ( ítem 43 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	3 %
suficiente	11 %
insuficiente en algunos casos	38 %
totalmente insuficiente	45 %

**Tabla 480:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre su satisfacción hacia el salario ( ítem 44 CG F-PSICO 3.1).

muy satisfecho	0 %
satisfecho	10 %
insatisfecho	44 %
muy insatisfecho	45 %

## Desempeño de rol

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 481:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol (DR)

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	51,26	23,25	51,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 8 desempeño de rol ( DR).

**Tabla 482:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	51 %
poco clara	33 %
nada clara	10 %

**Tabla 483:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	49 %
poco clara	36 %
nada clara	8 %

**Tabla 484:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	50 %
poco clara	34 %

nada clara	9 %
------------	-----

**Tabla 485:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	47 %
poco clara	38 %
nada clara	6 %

**Tabla 486:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	6 %
clara	44 %
poco clara	38 %
nada clara	10 %

**Tabla 487:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	41 %
poco clara	37 %
nada clara	12 %

**Tabla 488:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables ( ítem 15a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	27 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	25 %

**Tabla 489:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	17 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	41 %

**Tabla 490:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	15 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	45 %

**Tabla 491:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	27 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 492:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas ( ítem 15e CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	30 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	22 %

## Relaciones y apoyo social

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3 resultantes sobre el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 493:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A3. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,19	16,70	26,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A3 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS).

**Tabla 494:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes ( ítem 16a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	18 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 495:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros ( ítem 16b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	19 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 496:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados ( ítem 16c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	10 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	51 %

**Tabla 497:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa ( ítem 16d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	14 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	18 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

**Tabla 498:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar ( ítem 17 CG F-PSICO 3.1).

buenas	72 %
regulares	25 %
malas	1 %
no tengo compañeros	0 %

**Tabla 499:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales ( ítem 18a CG F-PSICO 3.1).

raras veces	60 %
con frecuencia	28 %
constantemente	5 %
no existen	5 %

**Tabla 500:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física ( ítem 18b CG F-PSICO 3.1).

raras veces	9 %
con frecuencia	1 %
constantemente	0 %
no existen	89 %

**Tabla 501:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica ( ítem 18c CG F-PSICO 3.1).

raras veces	43 %
con frecuencia	21 %
constantemente	5 %
no existen	29 %

**Tabla 502:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual ( ítem 18d CG F-PSICO 3.1).

raras veces	19 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	80 %

**Tabla 503:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno ( ítem 19 CG F-PSICO 3.1).

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	11 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	19 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	7 %
no lo sé	61 %

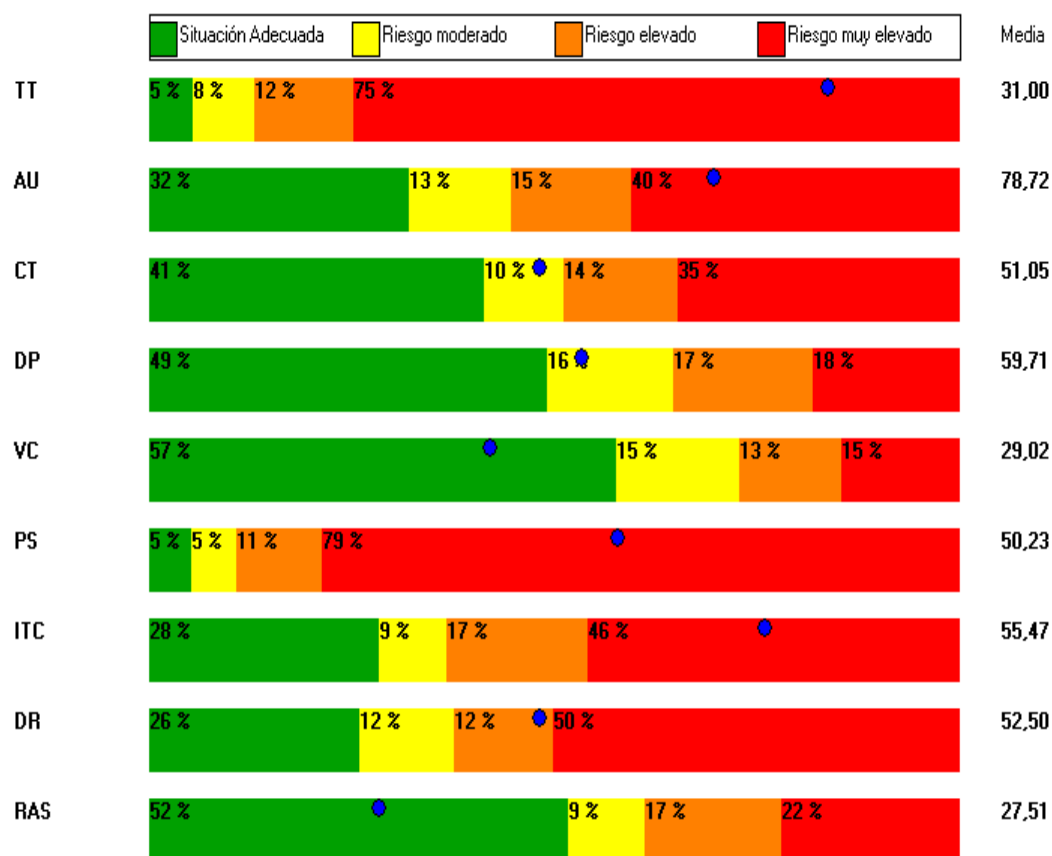
**Tabla 504:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A3 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	4 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	70 %

#### 4.2.7 EL PERFIL VALORATIVO PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A4.

El perfil valorativo resultante para la variable sociolaboral de ANTIGÜEDAD LABORAL A4 (trabajadores con > de 25 años de antigüedad laboral) tras la aplicación del cuestionario seleccionado, CG F-Psico 3.1, gráficamente se expresa de la siguiente manera:

**Gráfico 19.** Perfil valorativo para la variable antigüedad A4.



Fuente: Perfil valorativo resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

#### 4.2.8 INFORME RESULTANTE PARA LA VARIABLE ANTIGÜEDAD A4.

A continuación se determinan los porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A4 sobre cada factor psicosocial, tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1.

Cabe recordar que:

- El CG F-Psico 3.1, así como todos los ítems que contiene, se pueden ver en el anexo de la presente investigación.
- La fuente de todas las tablas es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT).

### Tiempo de trabajo:

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 505:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 1 Tiempo de trabajo (TT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	31,00	5,81	33,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos por el segmento A4 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 1 tiempo de trabajo (TT).

**Tabla 506:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si deben trabajar en sábados (ítem 1 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	90 %
a menudo	5 %
a veces	2 %
nunca o casi nunca	0 %

**Tabla 507:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si deben trabajar en domingos y festivos (ítem 2 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	35 %
a veces	9 %

nunca o casi nunca	1 %
--------------------	-----

**Tabla 508:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si disponen de al menos 48 horas de descanso ininterrumpido en el transcurso de una semana (ítem 5 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	4 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	36 %

**Tabla 509:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si el horario laboral les permite compaginar la vida profesional y el tiempo libre (ítem 6 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	5 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	52 %

## Autonomía

Los datos estadísticos para la variable antigüedad A4 resultantes sobre el factor psicosocial 2 autonomía (AU), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 510:** Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A4. Factor psicosocial 2 Autonomía (AU).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	78,72	23,55	84,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A4 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 2 Autonomía (AU).

**Tabla 511:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar días libres u horas para atender asuntos personales (ítem 3 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	5 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	29 %

**Tabla 512:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (ítem 7 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	12 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	32 %

**Tabla 513:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden detener el trabajo o hacer una parada corta fuera de las pausas reglamentarias (ítem 8 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	4 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	51 %

**Tabla 514:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden marcar su propio ritmo de trabajo (ítem 9 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	10 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	39 %

**Tabla 515:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a actividades y tareas (ítem 10a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	18 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	24 %

**Tabla 516:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas laborales (ítem 10b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	15 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	29 %

**Tabla 517:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la distribución del espacio de trabajo ( ítem 10c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	10 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	47 %

**Tabla 518:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a métodos, procedimientos y protocolos de trabajo (ítem 10d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	15 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	35 %

**Tabla 519:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	11 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	51 %

**Tabla 520:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar (ítem 10f CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	9 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	47 %

**Tabla 521:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas a cómo solucionar incidencias (ítem 10g CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	5 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	58 %

**Tabla 522:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si pueden tomar decisiones relativas distribuir sus turnos de trabajo (ítem 10h CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	1 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	86 %
No trabajo a turnos	0 %

## Carga de trabajo

Los datos estadísticos para obtenidos para la variable antigüedad A3 sobre el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 523:** Datos estadísticos obtenidos para la variable antigüedad A4. Factor psicosocial 3 Carga de trabajo (CT).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,05	19,33	52,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad A4 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 3 carga de trabajo (CT).

**Tabla 524:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si el tiempo que disponen para su trabajo es suficiente y adecuado. (ítem 23 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	24 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 525:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si la ejecución de la tarea supone trabajar con rapidez (ítem 24 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	28 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	6 %

**Tabla 526:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia deben acelerar el ritmo de trabajo (ítem 25 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	27 %
a menudo	39 %
a veces	31 %

nunca o casi nunca	2 %
--------------------	-----

**Tabla 527:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cuánto tiempo es necesario mantener exclusiva atención al trabajo (ítem 21 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	19 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 528:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo consideran que debe ser la atención en el puesto de trabajo (ítem 22 CG F-PSICO 3.1).

muy alta	35 %
alta	55 %
media	7 %
baja	0 %
muy baja	0 %

**Tabla 529:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si deben atender a varias cosas al mismo tiempo (ítem 27 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	40 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	1 %

**Tabla 530:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si es común tener que interrumpir la tarea para realizar otra no prevista (ítem 30 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	39 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	6 %

**Tabla 531:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si, en el caso de existir interrupciones, estas afectan seriamente a la ejecución del trabajo (ítem 31 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	18 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	26 %

**Tabla 532:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si la cantidad de trabajo es irregular e imprevisible (ítem 32 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	31 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 533:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo consideran su carga de trabajo (ítem 26 CG F-PSICO 3.1).

excesiva	18 %
elevada	52 %
adecuada	27 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

**Tabla 534:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si les resulta complicado o difícil su trabajo (ítem 28 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	4 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	51 %

**Tabla 535:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si llevan a cabo tareas difíciles en las que deben pedir ayuda o consejo (ítem 29 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	5 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	39 %

**Tabla 536:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que tienen que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarse trabajo a casa (ítem 4 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	14 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	36 %

### Demandas psicológicas

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 537:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 4 Demandas Psicológicas (DP).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	59,71	17,15	59,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta para la variable antigüedad laboral A4 para cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 4 demandas psicológicas (DP).

**Tabla 538:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre en qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos (ítem 33a CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	29 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	7 %

**Tabla 539:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre en qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones ( ítem 33b CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	31 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	10 %

**Tabla 540:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tomar decisiones (ítem 33c CG F-PISCO 3.1)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	22 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	23 %

**Tabla 541:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tener buena memoria (ítem 33d CG F-PISCO 3.1)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	32 %
a veces	19 %

nunca o casi nunca	2 %
--------------------	-----

**Tabla 542:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere ser creativo (ítem 33e CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	29 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	16 %

**Tabla 543:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre en qué medida su trabajo requiere tratar directamente con personas no empleadas: clientes, proveedores...etc.( ítem 33f CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	82 %
a menudo	6 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	5 %

**Tabla 544:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante superiores jerárquicos (ítem 34a CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	25 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 545:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante subordinados (ítem 34b CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	8 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	47 %

**Tabla 546:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante compañeros (ítem 34c CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	14 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	35 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 547:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre con qué frecuencia deben ocultar sus emociones ante clientes (ítem 34d CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	66 %
a menudo	7 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	2 %

**Tabla 548:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre sobre si están expuestos a situaciones que les afectan emocionalmente (ítem 35 CG F-PSICO 3.1)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	23 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	18 %

**Tabla 549:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia deben dar solución a problemas emocionales y personales de sus clientes externos ( ítem 36 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	17 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	37 %

## Variedad / Contenido del trabajo

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 5 variedad y contenido de trabajo (VC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 550:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 5. Variedad y Contenido de trabajo (VC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,02	12,55	28,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A4 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial variedad y contenido de trabajo (VC).

**Tabla 551:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si el trabajo que realizan lo consideran rutinario (ítem 37 CG F-PSICO 3.1).

no	24 %
a veces	40 %
bastante	21 %
mucho	13 %

**Tabla 552:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si consideran que sus tareas tienen sentido (ítem 38 CG F-PSICO 3.1).

mucho	19 %
bastante	63 %
poco	16 %
nada	1 %

**Tabla 553:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo contribuye su trabajo al conjunto de la empresa ( ítem 39 CG F-PSICO 3.1).

no es muy importante	7 %
----------------------	-----

es importante	44 %
es muy importante	23 %
no lo sé	24 %

**Tabla 554:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus superiores ( ítem 40a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	14 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	32 %
No tengo, no trato	1 %

**Tabla 555:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus compañeros ( ítem 40b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	31 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	0 %

**Tabla 556:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por sus clientes ( ítem 40c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	31 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no trato	4 %

**Tabla 557:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo su trabajo está reconocido por su familia ( ítem 40d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	19 %

a veces	18 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	2 %

### Participación / Supervisión

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 558:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 6 Participación y Supervisión (PS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	50,23	16,14	49,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A4 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 6 participación y supervisión (PS).

**Tabla 559:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en equipos y materiales (ítem 11a CG F-PISCO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	15 %
Sólo recibo información	49 %
Ninguna participación	32 %

**Tabla 560:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para introducir métodos de trabajo (ítem 11b CG F-PISCO 3.1).

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	22 %

Sólo recibo información	44 %
Ninguna participación	28 %

**Tabla 561:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	48 %
Ninguna participación	34 %

**Tabla 562:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para reorganizar áreas de trabajo (ítem 11d G F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	39 %

**Tabla 563:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para introducir cambios en la dirección (ítem 11e CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	3 %
Sólo recibo información	17 %
Ninguna participación	77 %

**Tabla 564:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para hacer contrataciones de personal (ítem 11f CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	2 %
Sólo recibo información	4 %
Ninguna participación	92 %

**Tabla 565:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre el nivel de participación que tienen para elaborar normas de trabajo (ítem 11g CG F-PSICO 3.1).

Puedo decidir	1 %
Se me consulta	2 %
Sólo recibo información	25 %
Ninguna participación	70 %

**Tabla 566:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el método que usa para realizar su trabajo (ítem 12a CG F-PSICO 3.1).

no interviene	3 %
insuficiente	24 %
adecuada	56 %
excesiva	15 %

**Tabla 567:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la planificación de su trabajo (ítem 12b CG F-PSICO 3.1).

no interviene	3 %
insuficiente	30 %
adecuada	53 %
excesiva	12 %

**Tabla 568:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre el ritmo de su trabajo (ítem 12c CG F-PSICO 3.1).

no interviene	4 %
insuficiente	23 %
adecuada	52 %
excesiva	18 %

**Tabla 569:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la supervisión que hace su jefe inmediato sobre la calidad de su trabajo (ítem 12d CG F-PSICO 3.1).

no interviene	5 %
insuficiente	26 %
adecuada	58 %
excesiva	9 %

### Interés por el trabajador / Compensación

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 570:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 7 Interés por el Trabajador y Compensación (ITC).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	55,47	14,28	60,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A4 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 7 interés por el trabajador y compensación (ITC).

**Tabla 571:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de formación (ítem 13a CG F-PSICO 3.1).

no hay información	16 %
insuficiente	53 %
es adecuada	30 %

**Tabla 572:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre posibilidades de promoción interna (ítem 13b CG F-PSICO 3.1).

no hay información	57 %
insuficiente	30 %
es adecuada	11 %

**Tabla 573:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los requisitos para la promoción interna (ítem 13c CG F-PSICO 3.1).

no hay información	74 %
insuficiente	19 %
es adecuada	6 %

**Tabla 574:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la situación de la empresa (ítem 13d CG F-PSICO 3.1).

no hay información	58 %
insuficiente	30 %
es adecuada	11 %

**Tabla 575:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si la empresa les facilita el desarrollo profesional (ítem 41 CG F-PSICO 3.1).

adecuadamente	10 %
regular	15 %
insuficientemente	38 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	36 %

**Tabla 576:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo definirían la formación facilitada por la empresa (ítem 42 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	3 %
suficiente	25 %
insuficiente en algunos casos	52 %
totalmente insuficiente	17 %

**Tabla 577:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo es la correspondencia entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que reciben (ítem 43 CG F-PSICO 3.1).

muy adecuada	1 %
suficiente	10 %
insuficiente en algunos casos	38 %
totalmente insuficiente	49 %

**Tabla 578:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre su satisfacción hacia el salario (ítem 44 CG F-PSICO 3.1).

muy satisfecho	0 %
satisfecho	8 %
insatisfecho	44 %
muy insatisfecho	46 %

## Desempeño de rol

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 8 desempeño de rol (DR), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 579:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 8 Desempeño de Rol (DR).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
-------	-------	-------------------	---------

1-109	52,50	21,29	54,00
-------	-------	-------	-------

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A4 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 8 desempeño de rol ( DR).

**Tabla 580:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre las tareas y cometidos a realizar ( ítem 14a CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	46 %
poco clara	41 %
nada clara	7 %

**Tabla 581:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre los métodos y procedimientos de trabajo ( ítem 14b CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	47 %
poco clara	38 %
nada clara	8 %

**Tabla 582:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14c CG F-PSICO 3.1).

muy clara	7 %
clara	45 %
poco clara	36 %
nada clara	10 %

**Tabla 583:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos ( ítem 14d CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	45 %
poco clara	37 %
nada clara	10 %

**Tabla 584:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre el tiempo asignado para la realización del trabajo ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	5 %
clara	42 %
poco clara	38 %
nada clara	13 %

**Tabla 585:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo valoran la información que les proporciona su empresa sobre la responsabilidad que tienen asignada ( ítem 14e CG F-PSICO 3.1).

muy clara	4 %
clara	41 %
poco clara	42 %
nada clara	11 %

**Tabla 586:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que se les encomiendan tareas irrealizables ( ítem 15a CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	28 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	21 %

**Tabla 587:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que deben saltarse los métodos establecidos para ejecutar las tareas (ítem 15b CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	15 %
a veces	49 %
nunca o casi nunca	32 %

**Tabla 588:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que deben realizar tareas que les suponen un conflicto moral, legal, emocional...etc. ( ítem 15c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	12 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	46 %

**Tabla 589:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que reciben instrucciones contradictorias (ítem 15d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	28 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	19 %

**Tabla 590:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre la frecuencia con la que se les exige tareas o responsabilidades que deberían llevar a cabo otras personas ( ítem 15e CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	29 %
a veces	43 %
nunca o casi nunca	18 %

## Relaciones y apoyo social

Los datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4 resultantes sobre el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo social (RAS), son los que se muestran a continuación:

**Tabla 591:** Datos estadísticos para la variable antigüedad laboral A4. Factor psicosocial 9 Relaciones y Apoyo Social (RAS).

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,51	15,53	26,00

Seguidamente se ofrecen las tablas de porcentajes de respuesta obtenidos para la variable antigüedad laboral A4 en cada ítem del CG F-PISCO 3.1, relacionado con el factor psicosocial 9 relaciones y apoyo Social (RAS).

**Tabla 592:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus jefes (ítem 16a CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	20 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 593:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus compañeros (ítem 16b CG F-PISCO 3.1).

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	23 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	1 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

**Tabla 594:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de sus subordinados ( ítem 16c CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	5 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	51 %

**Tabla 595:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si frente a un trabajo delicado o complicado reciben ayuda de otras personas de la empresa ( ítem 16d CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	13 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	19 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

**Tabla 596:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo es la calidad de las relaciones con las personas que tienen que trabajar ( ítem 17 CG F-PSICO 3.1).

buenas	75 %
regulares	24 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

**Tabla 597:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo conflictos interpersonales ( ítem 18a CG F-PSICO 3.1).

raras veces	69 %
con frecuencia	22 %
constantemente	1 %
no existen	6 %

**Tabla 598:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia física (ítem 18b CG F-PSICO 3.1).

raras veces	11 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	88 %

**Tabla 599:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de violencia psicológica ( ítem 18c CG F-PSICO 3.1).

raras veces	50 %
con frecuencia	19 %
constantemente	4 %
no existen	25 %

**Tabla 600:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre con qué frecuencia se producen en el trabajo situaciones de acoso sexual (ítem 18d CG F-PSICO 3.1).

raras veces	21 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	77 %

**Tabla 601:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre cómo gestiona la empresa las situaciones de conflicto interno (ítem 19 CG F-PSICO 3.1).

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	11 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	17 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	7 %
no lo sé	62 %

**Tabla 602:** Porcentajes de respuesta obtenidos de trabajadores con antigüedad A4 sobre si se sienten discriminados por alguna razón: edad, sexo, raza, religión...etc. (ítem 20 CG F-PSICO 3.1).

siempre o casi siempre	3 %
a menudo	5 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	65 %

## **5.- VALORACION DE RIESGOS Y ANALISIS COMPARADO DE RESULTADOS.**

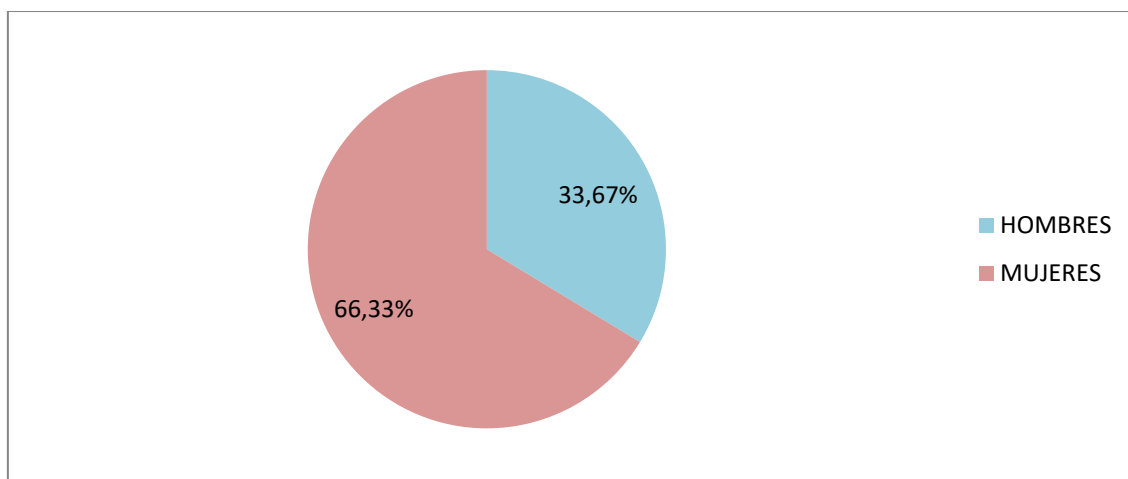
A continuación se presenta la valoración de riesgos resultante tras la aplicación del CG F-Psico 3.1, así como el análisis comparado de la citada valoración segmentada por la variable sociodemográfica de género y la variables sociolaboral de antigüedad.

## 5.1. VALORACION DE RIESGOS Y ANALISIS COMPARADO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA DE GENERO.

Como resultado de la aplicación del CG F-PSICO 3.1, a continuación se expone la valoración de riesgos y el análisis comparado de resultados, que se deriva de la segmentación por la variable sociodemográfica de género.

**Cabe recordar la segmentación de la muestra por género que fue realizada con una segmentación proporcional a la población de estudio que se recogen con mayor detalle en el apartado 3.1.3 de la presente tesis. De este modo:**

*Gráfico 20: Porcentaje de distribución por género de la muestra*



*Fuente: Datos estadísticos de la empresa sobre la muestra de estudio.*

Para facilitar la exposición de los factores psicosociales sobre los que estamos trabajando, **se recuerdan las siguientes abreviaturas de dichos factores psicosociales**, que aparecen en los perfiles valorativos propios de la metodología del INSSBT, y que son las que se muestran a continuación:

- Tiempo de trabajo: TT
- Autonomía: AU
- Carga de Trabajo: CT
- Demandas Psicológicas: DP
- Variedad y contenido de trabajo: VC
- Participación y supervisión: PS
- Interés por el trabajador y compensación: ITC
- Desempeño de rol: DR
- Relaciones y apoyo social: RAS

**Se recuerdan las actuaciones que el método F-Psico 3.1 propone para las distintas valoraciones de riesgos resultantes:**

- Para una *situación adecuada*, el INSSBT no se sugiere la necesidad de aplicar medidas de corrección, ni la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita. Eso sí, se aconseja un control de la citada situación, para que esta no evolucione hacia un riesgo.
- Para un *riesgo moderado*, el INSSBT sugiere una acción a medio plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- Para un *riesgo elevado*, el INSSBT sugiere una acción a corto plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- Para un *riesgo muy elevado*, el INSSBT sugiere una acción a un plazo inferior que el de los riesgos elevados, y que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.

**La valoración de los factores psicosociales resultante tras la aplicación del CG F-Psico 3.1, segmentados por la variable de género, es la que se muestra a continuación:**

Para el segmento **HOMBRES**:

- **Factores psicosociales en situación adecuada:** VC- RAS
- **Factores psicosociales en riesgo moderado:** CT- DP
- **Factores psicosociales en riesgo elevado:** AU-DR
- **Factores psicosociales en riesgo muy elevado:** TT-PS-ITC

Para el segmento **MUJERES**:

- **Factores psicosociales en situación adecuada:** VC-RAS
- **Factores psicosociales en riesgo moderado:** CT-DP
- **Factores psicosociales en riesgo elevado:** DR
- **Factores psicosociales en riesgo muy elevado:** TT-AU-PS-ITC

**La valoración de los riesgos resultante que se obtiene del CG F-Psico 3.1 del INSSBT, es análoga para ambos géneros, excepto en el caso del factor psicosocial AU, donde la valoración resultante en el caso de los hombres es de riesgo elevado, y en el caso de las mujeres, es de riesgo muy elevado.**

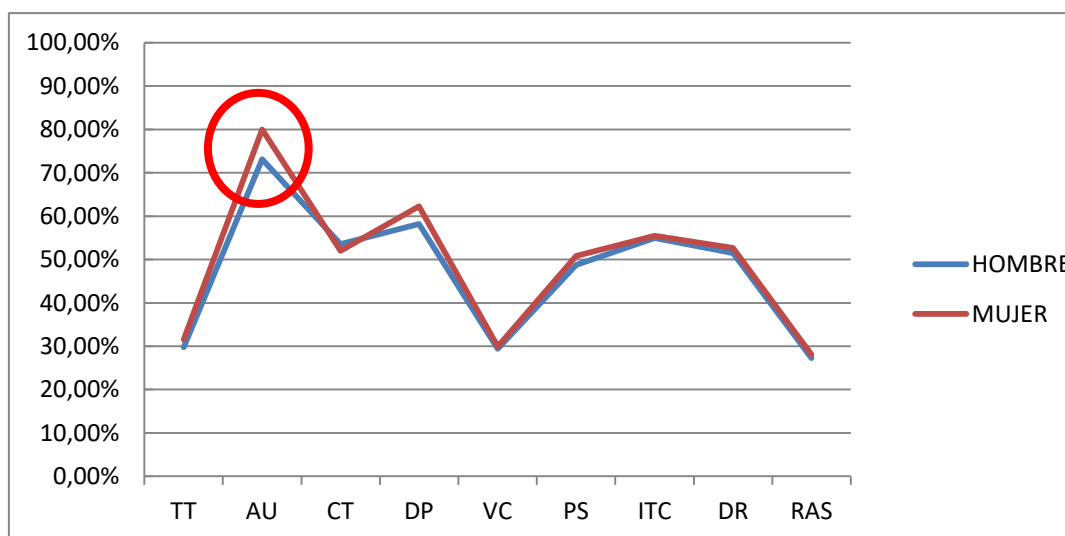
Es cierto que también se observa alguna diferencia en el factor DP, pero no en la valoración final resultante de riesgo moderado, pues resulta la misma para ambos géneros.

La puntuación media resultante de la valoración de riesgos de todos los factores psicosociales segmentada para ambos géneros, así como su comparación , son las que se reflejan a continuación en la siguiente tabla y gráfico. Se recuerda que la fuente de todas las tablas es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT):

Tabla 603: Comparación de la puntuación media segmentada por la variable sociodemográfica de género.

FACTORES	Media/ HOMBRES	Media/ MUJERES	DIFERENCIA +/-
TT	29,80%	31,56%	1,76
AU	73,08%	79,95%	6,87
CT	53,56%	52,01%	1,55
DP	58,17%	62,22%	4,05
VC	29,43%	29,94%	0,51
PS	48,73%	50,80%	2,07
ITC	54,98%	55,43%	0,42
DR	51,44%	52,68%	1,24
RAS	27,30%	28,09%	1,06

Gráfico 21: Comparación de la puntuación media segmentada por la variable sociodemográfica de género.



Fuente: elaboración propia.

Por lo tanto, se puede observar que el factor psicosocial más discriminante por razón de género resulta ser el factor psicosocial AU, en el que la media fluctúa un +/- 6,87%.

A continuación, se analiza el informe resultante del cuestionario respecto al citado factor psicosocial, en el que se desglosan las contestaciones a cada una de las preguntas realizadas sobre el citado factor, con el objeto de establecer las

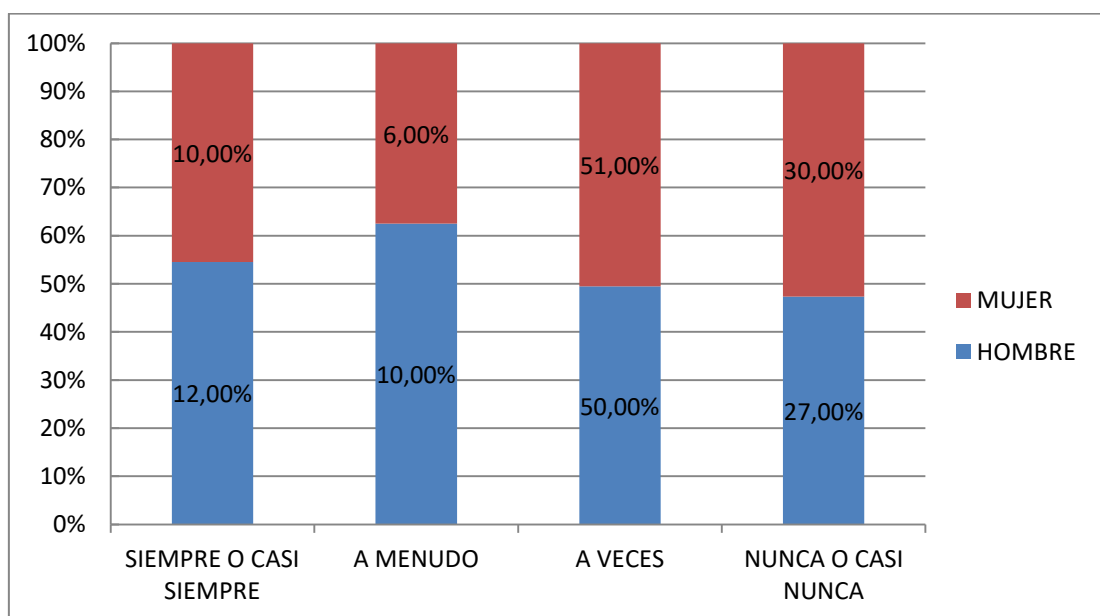
comparaciones entre los ítems correspondientes a AU, y resaltar las diferencias de forma más específica.

**Las preguntas a analizar del CG F-PSICO 3.1 que refieren al factor psicosocial AU eran:**

- Las correspondientes a los ítems: 3, 7, 8 y 9 para la autonomía temporal.
- El ítem 10 para la autonomía decisional

De este modo, en los siguientes gráficos se comparan los datos recabados de los respectivos ítems:

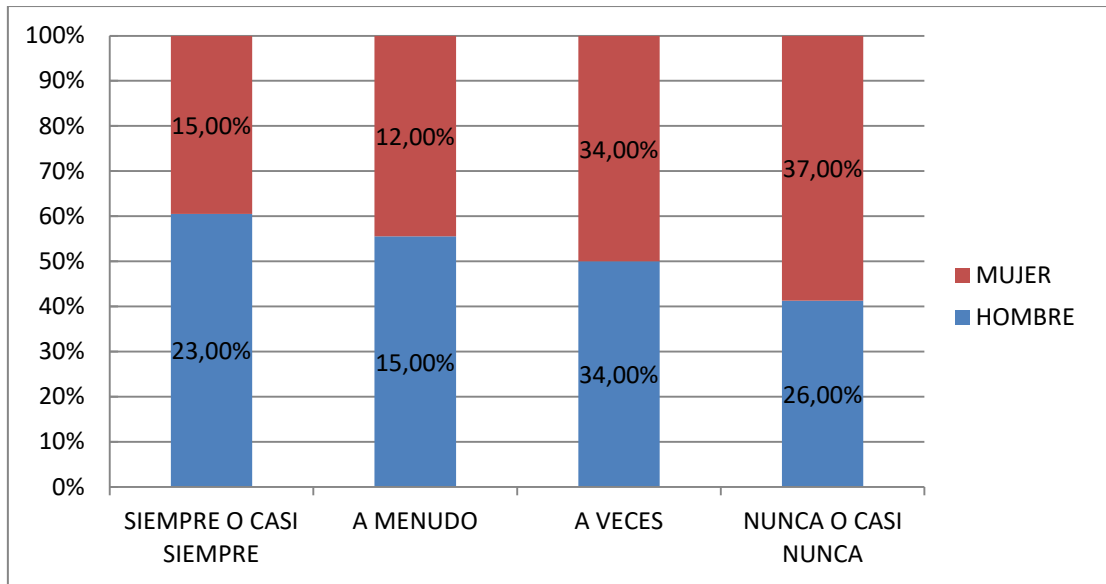
*Gráfico 22, Ítem 3 CG F-PSICO 3.1: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? .*



*Fuente: elaboración propia.*

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de tomar días libres u horas , el 12% de los hombres, frente al 10% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de tomar días libres u horas, el 10% de hombres, frente al 6% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de tomar días libres, el 50% de los hombres, frente al 51% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la citada posibilidad el 27% de los hombres, frente al 30% de las mujeres.

Gráfico 23, Ítem 7 CG F-PSICO 3.1 : ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?.

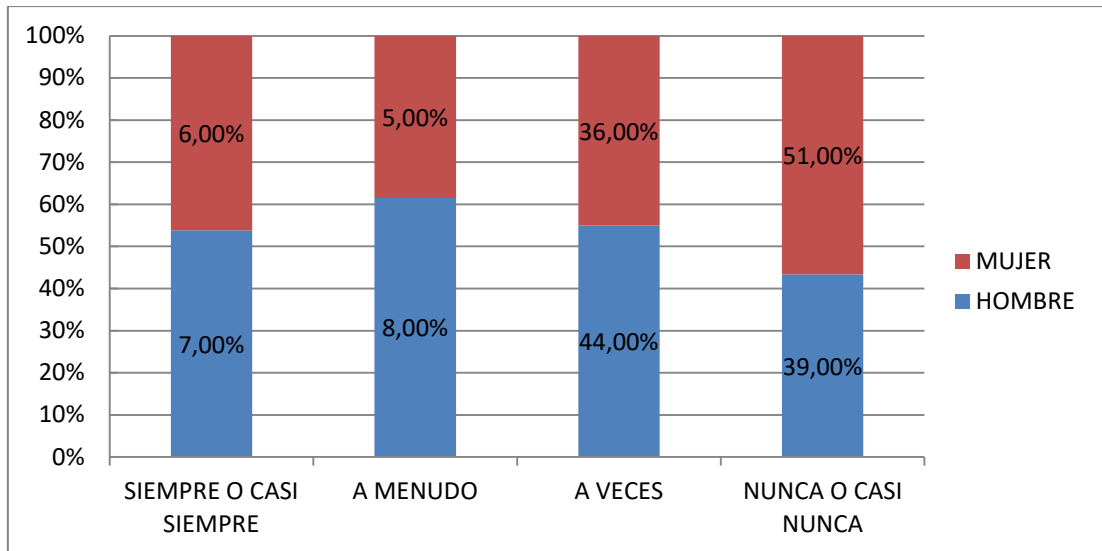


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias para la comida o el bocadillo:

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias, el 23% de los hombres, frente al 15% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias, el 15% de hombres, frente al 12% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias, el 34 % de los hombres, frente al 34% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias, el 26% de los hombres frente al 37%de las mujeres.

Gráfico 24, Ítem 8 CG F-PSICO 3.1 : Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? .

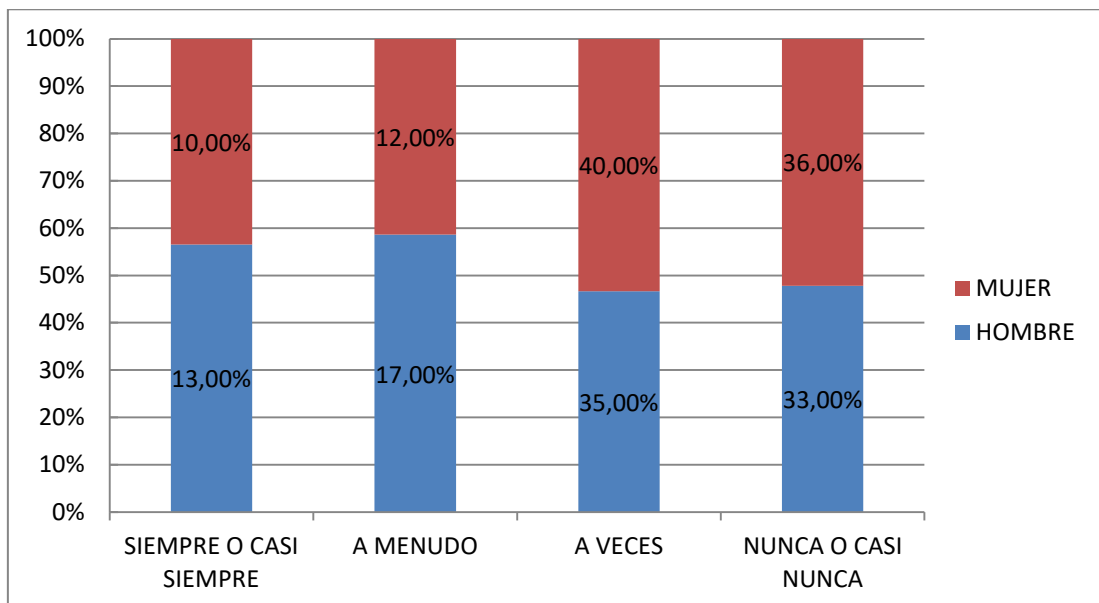


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder detener el trabajo o hacer una parada corta, cuando ésta sea necesaria durante la jornada de trabajo, y fuera de las pausas reglamentarias:

- “siempre o casi siempre” perciben la posibilidad de hacer paradas cortas, el 7% de los hombres, frente al 6% de las mujeres.
- “a menudo” perciben la posibilidad de hacer paradas cortas, el 8% de hombres, frente al 5% de mujeres.
- “a veces” perciben la posibilidad de hacer paradas cortas, el 44 % de los hombres, frente al 36% de las mujeres.
- Finalmente, “nunca o casi nunca” perciben la posibilidad de hacer paradas cortas, el 39% de los hombres, frente al 51% de las mujeres.

Gráfico 25, Ítem 9 CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?.

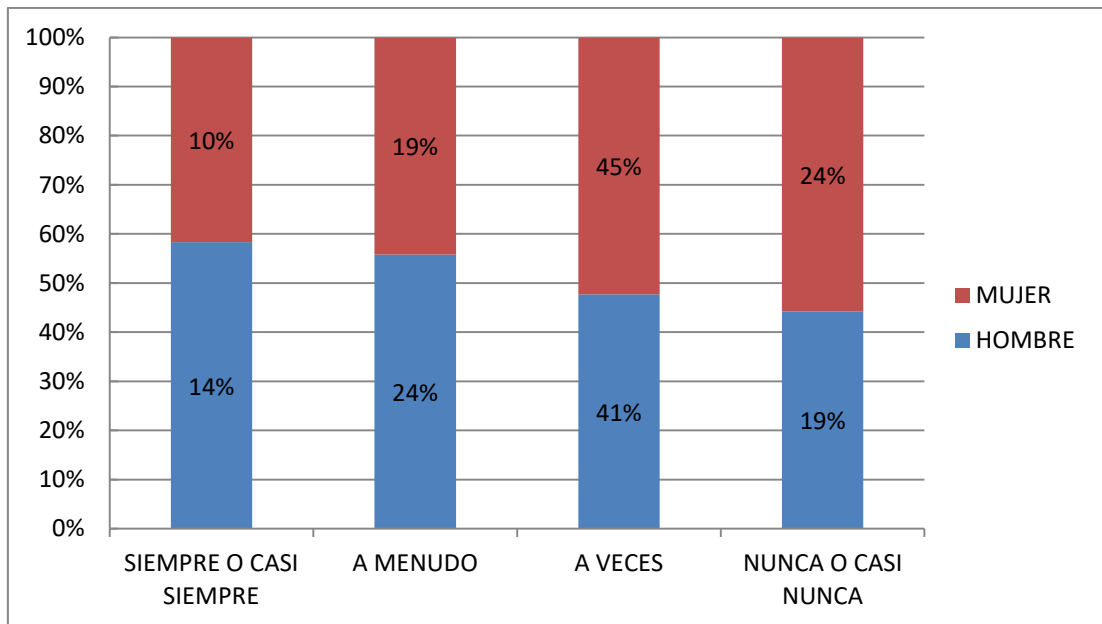


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder marcar los ritmos de trabajo a lo largo de la jornada de laboral:

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de marcar los ritmos de trabajo, el 13% de los hombres, frente al 10% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de marcar los ritmos de trabajo, el 17% de hombres, frente al 12% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de marcar los ritmos de trabajo, el 35 % de los hombres, frente al 40% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad marcar los ritmos de trabajo , el 33% de los hombres, frente al 36% de las mujeres.

Gráfico 26, Ítem 10 a CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a las actividades y tareas a realizar?

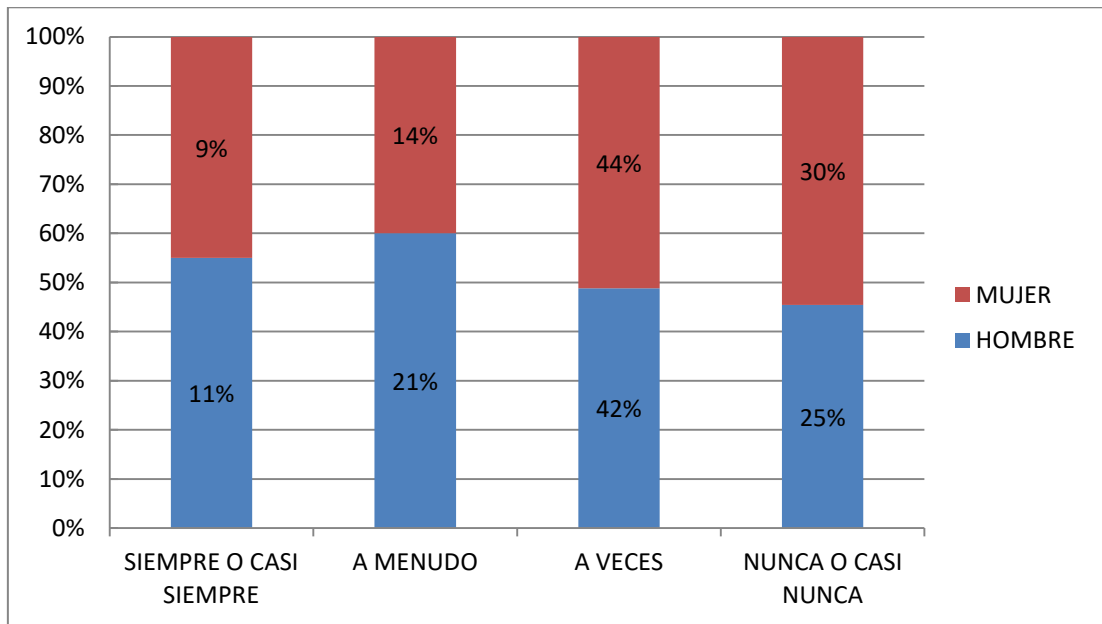


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a las tareas y actividades a realizar:

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de poder tomar decisiones relativas a tareas y actividades, el 14% de los hombres, frente al 10% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de poder tomar decisiones relativas a tareas y actividades, el 24% de hombres, frente al 19% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de poder tomar decisiones relativas a tareas y actividades , el 41 % de los hombres, frente al 45% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de poder tomar decisiones relativas a tareas y actividades ,el 19% de los hombres, frente al 24% de las mujeres.

Gráfico 27, Ítem 10 b CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de tu jornada laboral?.

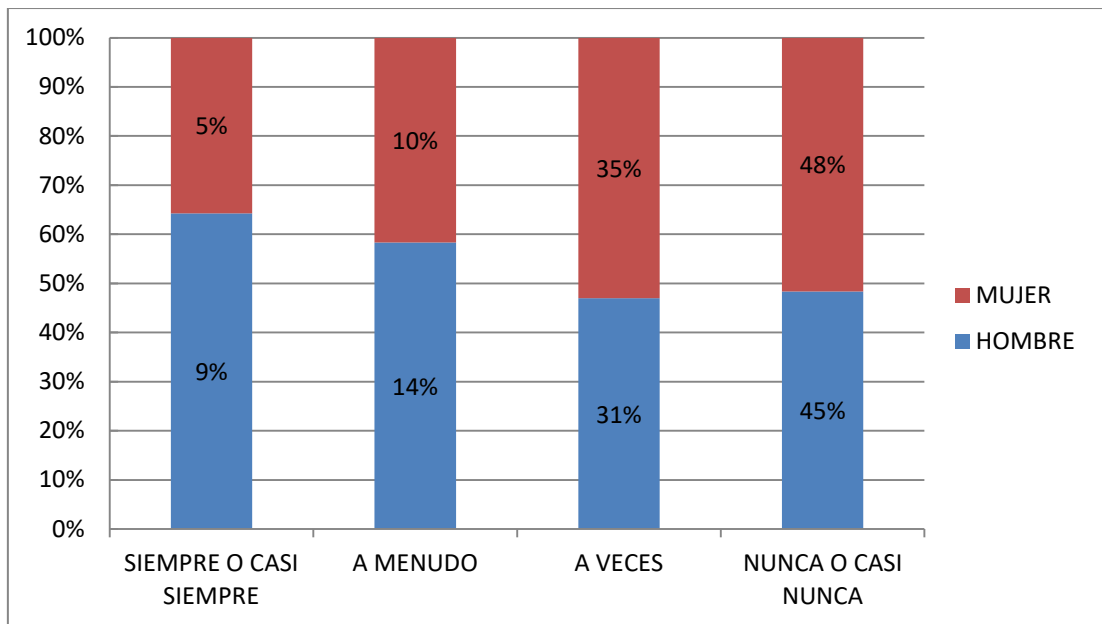


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas a lo largo de la jornada laboral:

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de decidir cómo distribuir las tareas, el 11% de los hombres, frente al 9% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de decidir cómo distribuir las tareas, el 21% de hombres, frente al 14% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de decidir cómo distribuir las tareas, el 42 % de los hombres, frente al 44% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de decidir cómo distribuir las tareas, el 25% de los hombres, frente al 30% de las mujeres.

Gráfico 28, Ítem 10 c CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo?.

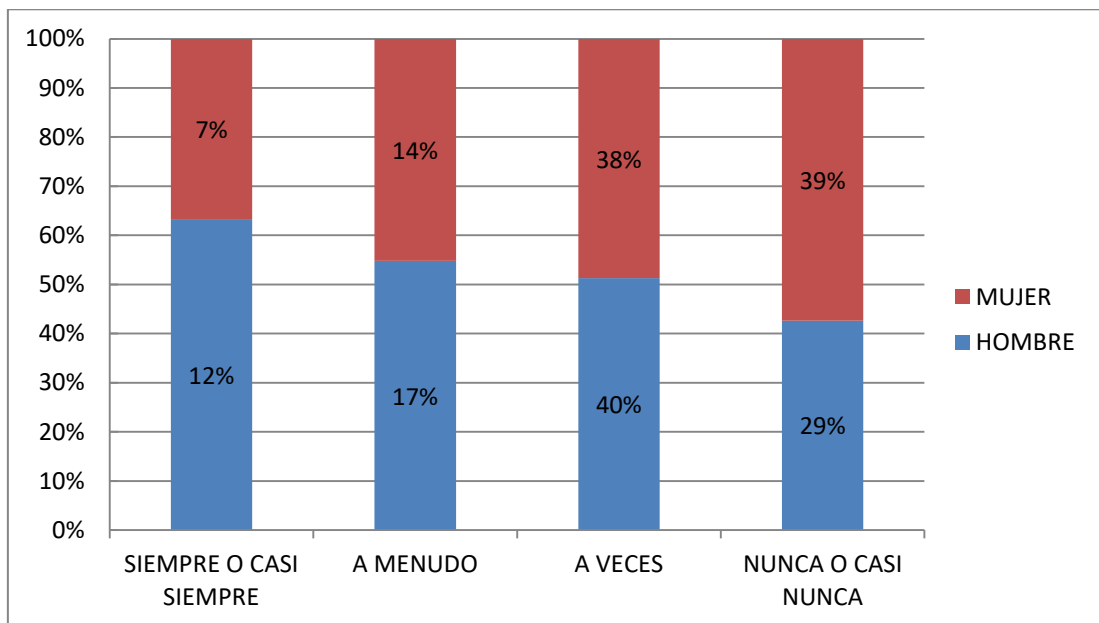


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo del puesto de trabajo:

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de poder distribuir su entorno, el 9% de los hombres, frente al 5% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de poder distribuir su entorno, el 14% de hombres, frente al 10% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de poder distribuir su entorno , el 31 % de los hombres, frente al 35% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de poder distribuir su entorno, el 45% de los hombres, frente al 48% de las mujeres.

Gráfico 29, Ítem 10 d CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas a cómo tienes que hacer tu trabajo? (método, protocolos, procedimientos de trabajo...).

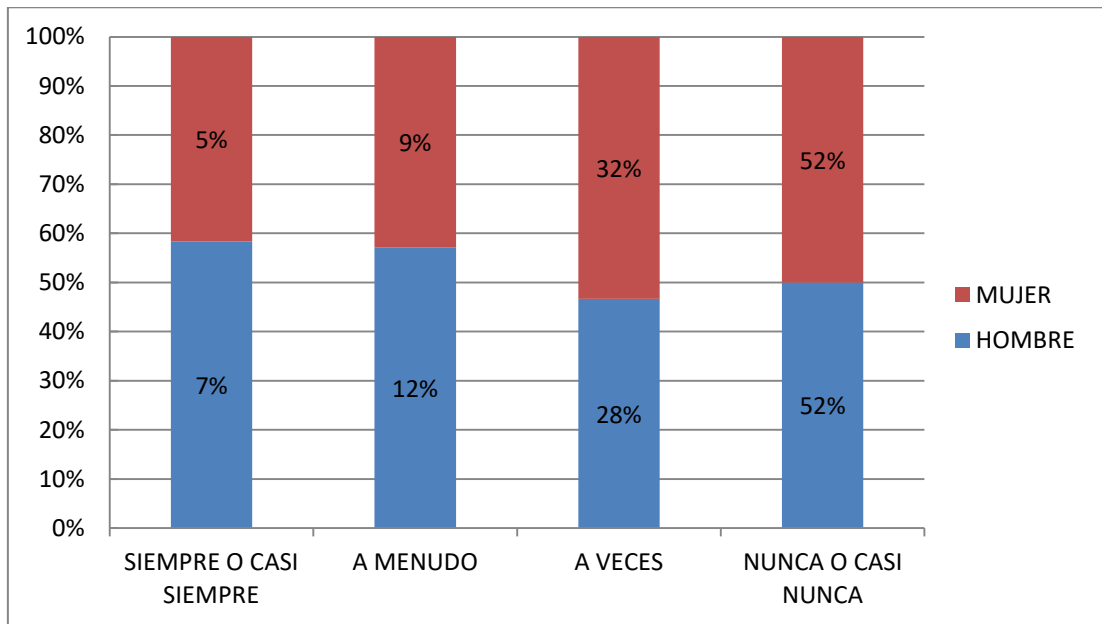


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a cómo hacer el trabajo: métodos, protocolos, procedimientos... etc. :

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de poder decidir cómo hacer el trabajo, el 12% de los hombres, frente al 7% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de poder decidir cómo hacer el trabajo, el 17% de hombres, frente al 14% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de poder decidir cómo hacer el trabajo, el 40 % de los hombres, frente al 38% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de poder decidir cómo hacer el trabajo, el 29% de los hombres, frente al 39% de las mujeres.

Gráfico 30, Ítem 10 e CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

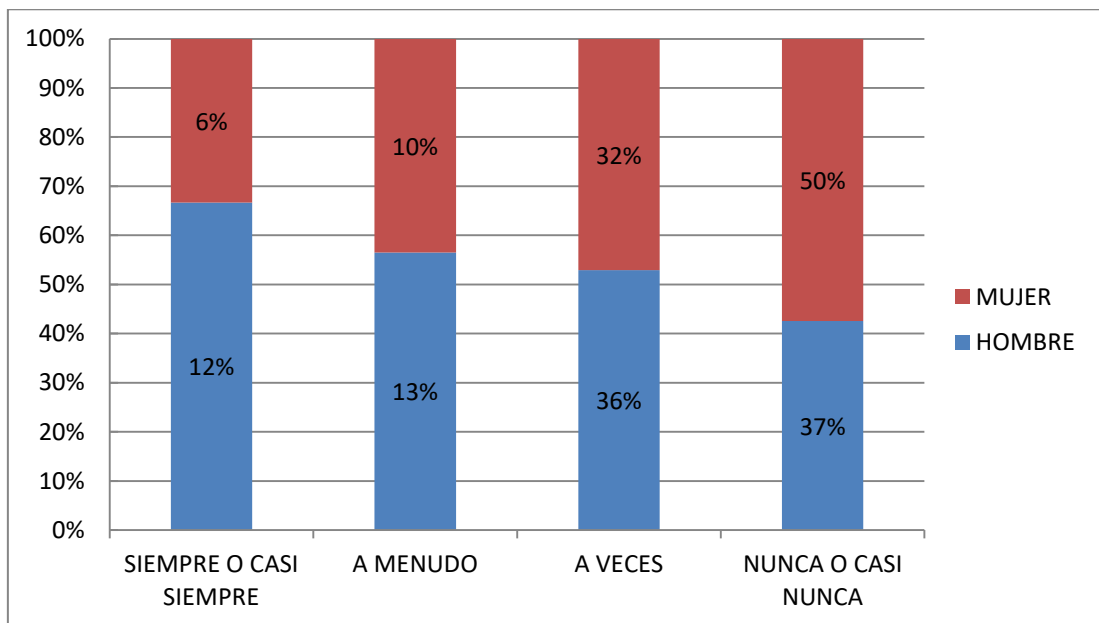


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar :

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de decidir sobre la cantidad de trabajo a realizar, el 7% de los hombres, frente al 5% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de decidir sobre la cantidad de trabajo a realizar, el 12% de hombres, frente al 9% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de decidir sobre la cantidad de trabajo a realizar, el 28 % de los hombres, frente al 32% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de decidir sobre la cantidad de trabajo a realizar, el 52% de los hombres, frente al 52% de las mujeres.

Gráfico 31, Ítem 10 f CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas la calidad del trabajo que realizas?.

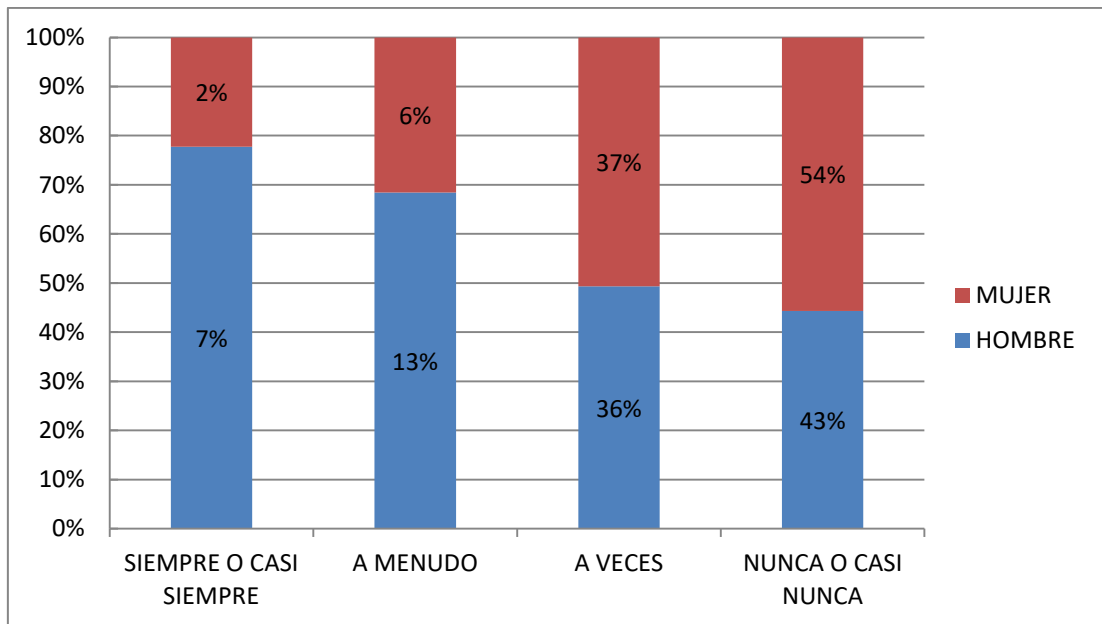


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a la calidad del trabajo que realizan :

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de decidir sobre la calidad de su trabajo, el 12% de los hombres, frente al 6% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de decidir sobre la calidad de su trabajo, el 13% de hombres, frente al 10% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de decidir sobre la calidad de su trabajo ello el 36 % de los hombres, frente al 32% de las mujeres.
- “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de decidir sobre la calidad de su trabajo, el 37% de los hombres, frente al 50% de las mujeres.

Gráfico 32, Ítem 10 g CG F-PSICO 3.1: ¿Puedes tomar decisiones relativas la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?.

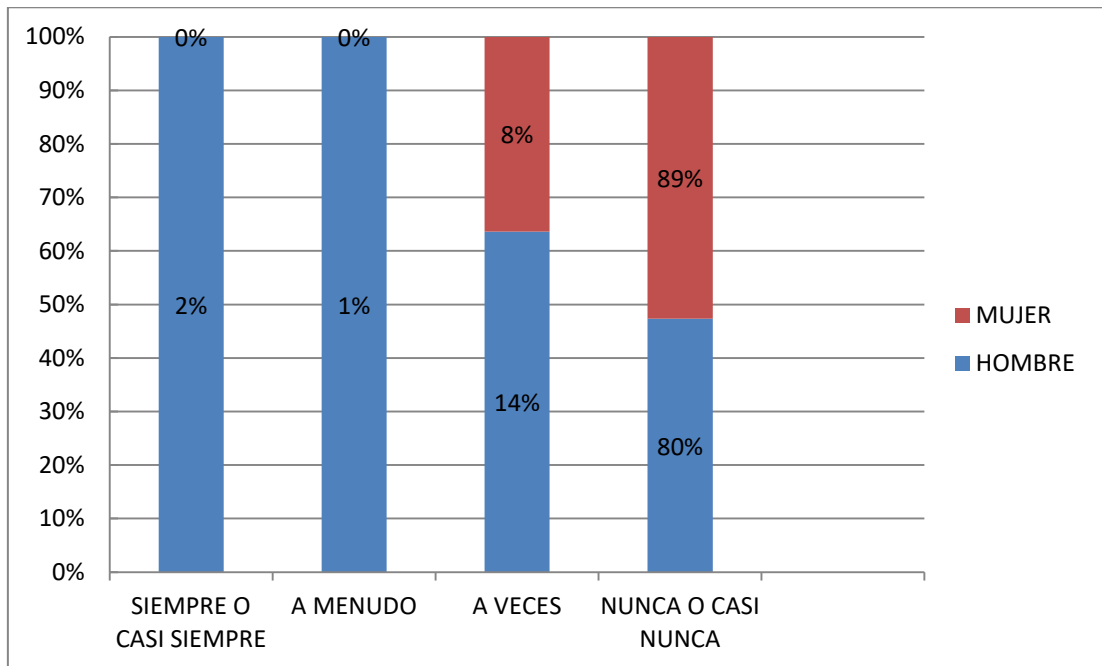


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en el trabajo:

- “*siempre o casi siempre*” perciben la posibilidad de decidir sobre la resolución de situaciones anormales o incidencias, el 7% de los hombres, frente al 2% de las mujeres.
- “*a menudo*” perciben la posibilidad de decidir sobre la resolución de situaciones anormales o incidencias, el 13% de hombres, frente al 6% de mujeres.
- “*a veces*” perciben la posibilidad de decidir sobre la resolución de situaciones anormales o incidencias, el 36 % de los hombres, frente al 37% de las mujeres.
- Finalmente, “*nunca o casi nunca*” perciben la posibilidad de decidir sobre la resolución de situaciones anormales o incidencias, el 43% de los hombres, frente al 54% de las mujeres.

Gráfico 33, Ítem 10 h CG F-PSICO 3.1:¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo?.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a poder tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo:

- “siempre o casi siempre” perciben la posibilidad de tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo , el 2% de los hombres, frente al 0% de las mujeres.
- “a menudo” perciben la posibilidad de tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo, el 1% de hombres, frente al 0% de mujeres.
- “a veces” perciben la posibilidad de tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo, el 14 % de los hombres, frente al 8% de las mujeres.
- Finalmente, “nunca o casi nunca” perciben la posibilidad de tomar decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo, el 80% de los hombres, frente al 89% de las mujeres.

## 5.2. VALORACION DE RIESGOS Y ANALISIS COMPARADO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA SEGMENTACION POR LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL.

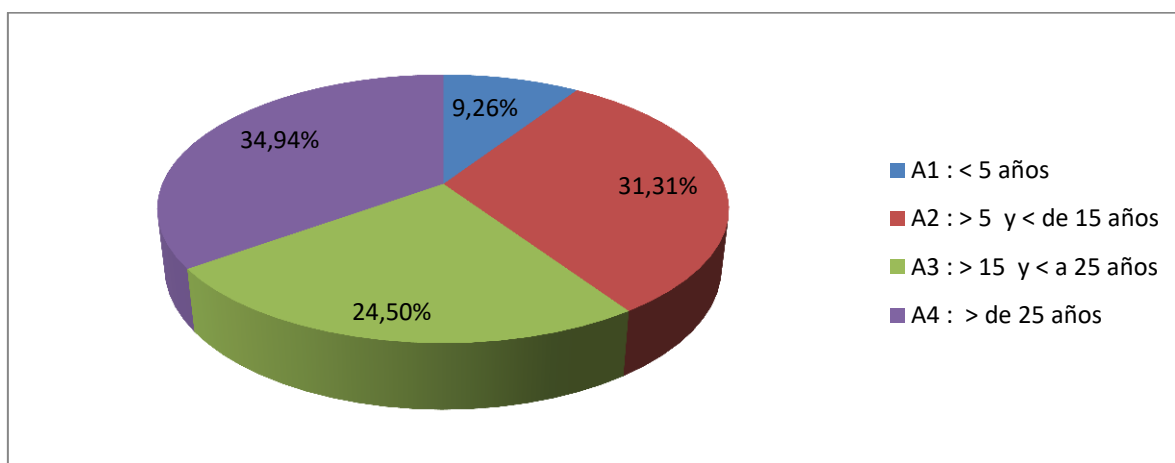
Como resultado de la aplicación del CG F-PSICO 3.1, a continuación se expone la valoración de riesgos y el análisis comparado de resultados, que se deriva de la segmentación por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.

**Cabe recordar la segmentación de la muestra por tramos de antigüedad que fue realizada con una segmentación proporcional a la población de estudio, y que se recogen con mayor detalle en el apartado 3.1.4 de la presente tesis. De este modo:**

- El 9,26% son trabajadores con < de 5 años de antigüedad (n=102).
- El 31,31 % son trabajadores con una antigüedad > 5 y < 15 años(n=345).
- El 24,50% son trabajadores con una antigüedad > 15 y < 25 años(n=270).
- El 34,94% son trabajadores con una antigüedad > de 25 años (n=385).

A continuación se recuerda y recoge de manera gráfica, la distribución por antigüedad:

*Gráfico 34: Porcentaje de población por tramos de antigüedad*



*Fuente: datos recabados de la empresa.*

**Del mismo modo, se resumen las actuaciones que el método F-Psico 3.1 propone para las distintas valoraciones de riesgos resultantes:**

- Para una *situación adecuada*, el INSSBT no sugiere la necesidad de aplicar medidas de corrección, ni la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita. Eso sí, se aconseja un control de la citada situación, para que esta no evolucione hacia un riesgo.
- Para un *riesgo moderado*, el INSSBT sugiere una acción a medio plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- Para un *riesgo elevado*, el INSSBT sugiere una acción a corto plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- Para un *riesgo muy elevado*, el INSSBT sugiere una acción a un plazo inferior que el de los riesgos elevados, y que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.

**La valoración de los factores psicosociales resultante tras la aplicación del CG F-Psico 3.1, segmentados por la sociolaboral de antigüedad laboral, es la que se muestra a continuación:**

**Para una antigüedad menor a 5 años (en adelante A1), fue la siguiente:**

- **Factores psicosociales en situación adecuada:** VC- RAS
- **Factores psicosociales en riesgo moderado:** CT-DP-DR
- **Factores psicosociales en riesgo elevado:** Ninguno
- **Factores psicosociales en riesgo muy elevado:** TT-AU-PS-ITC

**Para una antigüedad > 5 año y < a 15 años (en adelante A2) , fue la siguiente:**

- **Factores psicosociales en situación adecuada:** VC-RAS
- **Factores psicosociales en riesgo moderado:** DP
- **Factores psicosociales en riesgo elevado:** CT
- **Factores psicosociales en riesgo muy elevado:** TT-AU-PS-ITC-DR

**Para una antigüedad > de 15 años y < 25 años (en adelante A3), fue la siguiente:**

- **Factores psicosociales en situación adecuada:** CV- RAS
- **Factores psicosociales en riesgo moderado:** DP
- **Factores psicosociales en riesgo elevado:** CT-DR
- **Factores psicosociales en riesgo muy elevado:** TT-AU-PS-ITC

**Para más de 25 años de antigüedad (en adelante A4), fue la siguiente:**

- **Factores psicosociales en situación adecuada:** CV- RAS
- **Factores psicosociales en riesgo moderado:** CT-DP
- **Factores psicosociales en riesgo elevado:** DR
- **Factores psicosociales en riesgo muy elevado:** TT-AU-PS-ITC

Los resultados obtenidos son análogos para la valoración de riesgos resultante de la aplicación del CG F-PSICO 3.1, en los factores psicosociales de TT, AU, PS, ITC. Para todos los colectivos segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad, estos factores obtienen una valoración de riesgo muy elevado.

Del mismo modo, y pese a que se aprecian algunas diferencias en el factor psicosocial DP, la valoración final resultante derivada del CG F-PSICO 3.1, en todos los colectivos segmentados por la variable sociolaboral de antigüedad laboral, este factor se encuentra en riesgo moderado.

Para los factores psicosociales VC y RAS se obtiene en todos los segmentos de antigüedad, una valoración final de situación adecuada.

**Las principales diferencias se obtuvieron en los factores psicosociales de CT y DR, dichas diferencias se describen a continuación:**

En el caso del factor psicosocial CT, los resultados de la valoración de riesgos fueron:

- Situación de riesgo elevado en los colectivos A2 y A3.
- Situación de riesgo moderado en los colectivos A1 y A4.

En el caso del factor psicosocial DR, la valoración de riesgos obtenida fue :

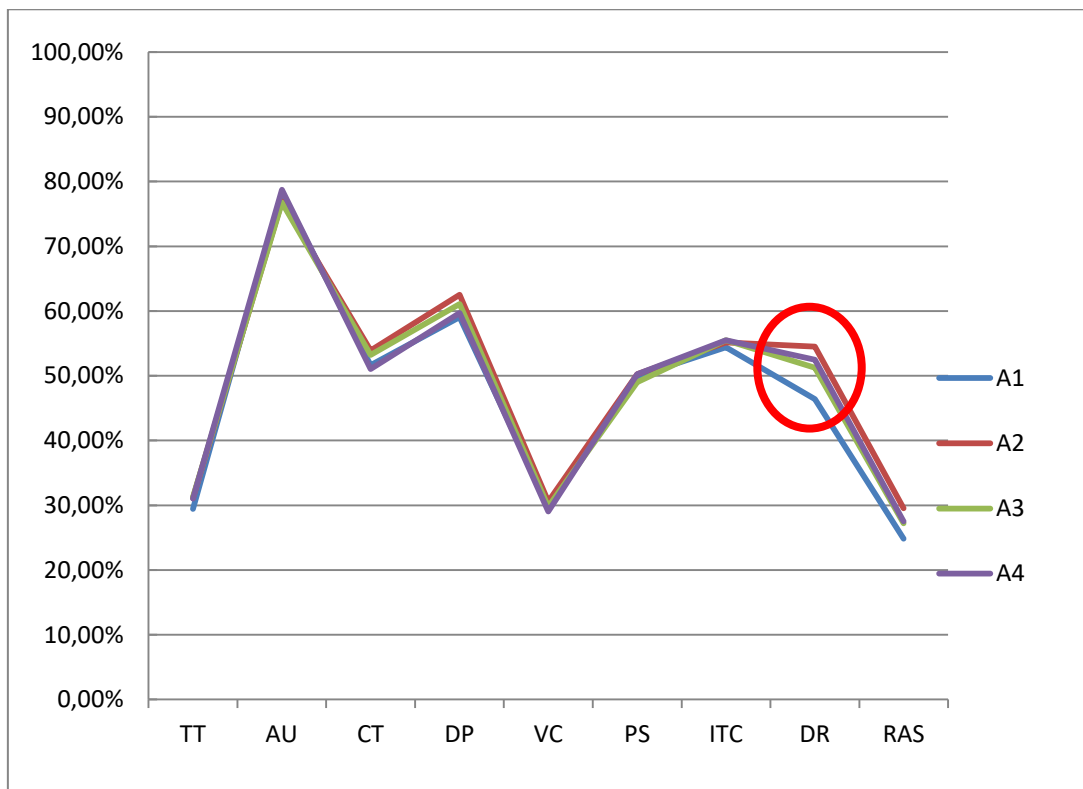
- Situación de riesgo muy elevado para el colectivo A2.
- Situación de riesgo elevado en los colectivos A3 y A4.
- Situación de riesgo moderado para el colectivo A1.

La puntuación media resultante de la valoración de riesgos de todos los factores psicosociales segmentada para todos los tramos de antigüedad, así como su comparación, se reflejan a continuación en la siguiente tabla y gráfico. Se recuerda que la fuente de todas las tablas es el Informe resultante de la aplicación informática del CG F-Psico 3.1, en la muestra de estudio (INSSBT):

*Tabla 604 Comparación de la puntuación media segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.*

FACTORES	MEDIA A1	MEDIA A2	MEDIA A3	MEDIA A4
TT	29,46%	31,12%	31,28%	31,00%
AU	78,31%	76,93%	76,76%	78,72%
CT	51,66%	53,91%	53,21%	51,05%
DP	59,06%	62,50%	61,06%	59,71%
VC	29,90%	30,56%	29,77%	29,02%
PS	49,92%	50,26%	49,00%	50,23%
ITC	54,41%	55,16%	55,50%	55,47%
DR	46,42%	54,52%	51,26%	52,50%
RAS	24,83%	29,55%	27,19%	27,51%

Gráfico 35: Comparación de la puntuación media segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.



Fuente: elaboración propia.

**Se puede observar que el factor psicosocial más discriminante a razón de antigüedad laboral, es el factor psicosocial DR.**

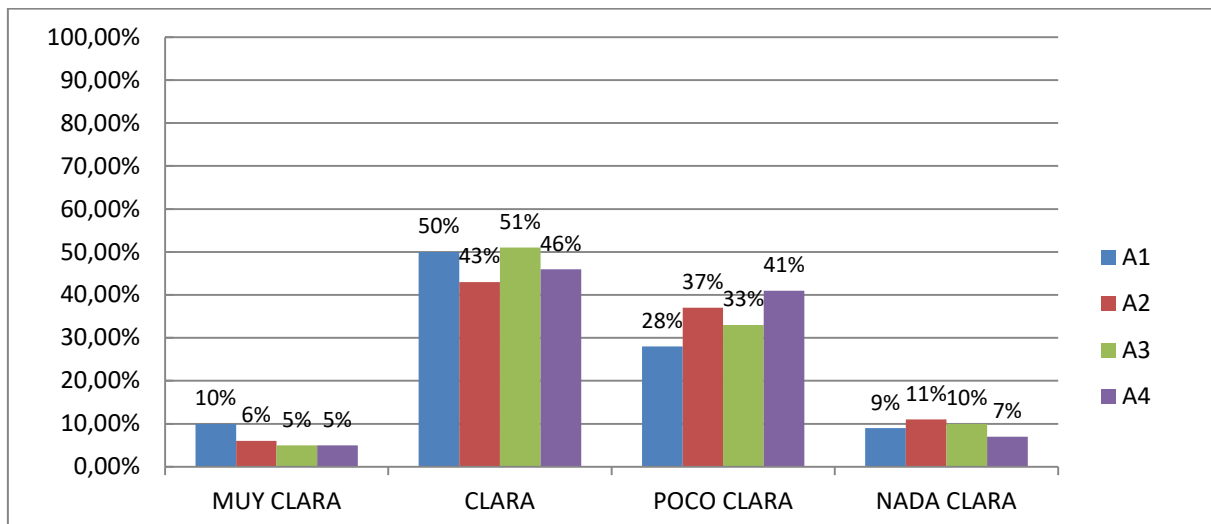
A continuación, se analizó el informe resultante del cuestionario respecto al citado factor psicosocial, con objeto de establecer las comparaciones entre los ítems correspondientes a DR , y resaltar las diferencias de forma más específica.

Cabe recordar, que las preguntas del CG F-PSICO 3.1 sobre el factor psicosocial DR, eran las correspondientes a los ítems 14 y 15.

De este modo, en los siguientes gráficos se comparan los datos recabados de los respectivos ítems:

- Ítem 14 CG F-PSICO 3.1 : Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos....?.

Gráfico 36, Ítem 14 a CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre lo que debes hacer: funciones, competencias y atribuciones?.

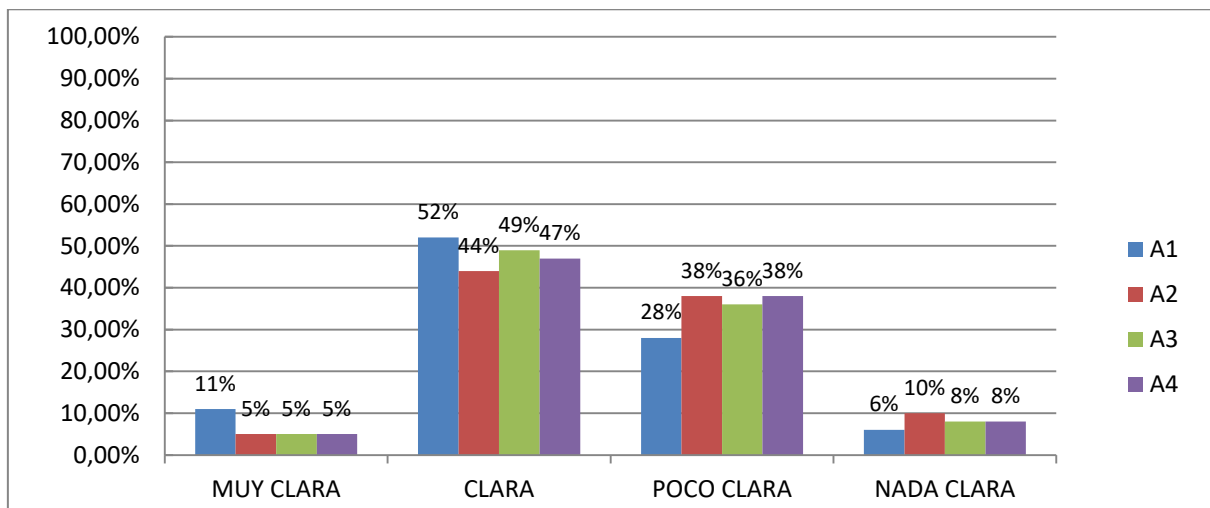


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a cómo perciben los trabajadores la información que reciben para la realización de su trabajo, y relativa a lo que deben hacer (funciones y competencias):

- “*muy clara*” valoran la información que reciben para la realización de su trabajo, el 10 % de los trabajadores con A1 , el 6% de los trabajadores con A2, y el 5% tanto los trabajadores con A3 y con A4 respectivamente.
- “*clara*” valoran la información que reciben para la realización de su trabajo, el 50% de los trabajadores con A1, el 43% de los trabajadores con A2, frente al 51% y 46% respectivamente de los trabajadores con A3y A4.
- “*poco clara*” valoran la información que reciben para la realización de su trabajo, el 28% de los trabajadores con A1, el 37% de los trabajadores con A2, el 33% de los trabajadores con A3 y el 41% de los trabajadores con A4.
- “*nada clara*” valoran la información que reciben para la realización de su trabajo, el al 9% de los trabajadores en A1, el 11% de los trabajadores con A2, el 10% de los trabajadores con A3 y el 7% de los trabajadores con A4.

Gráfico 37, Ítem 14 b CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre métodos, protocolos, procedimientos de trabajo?

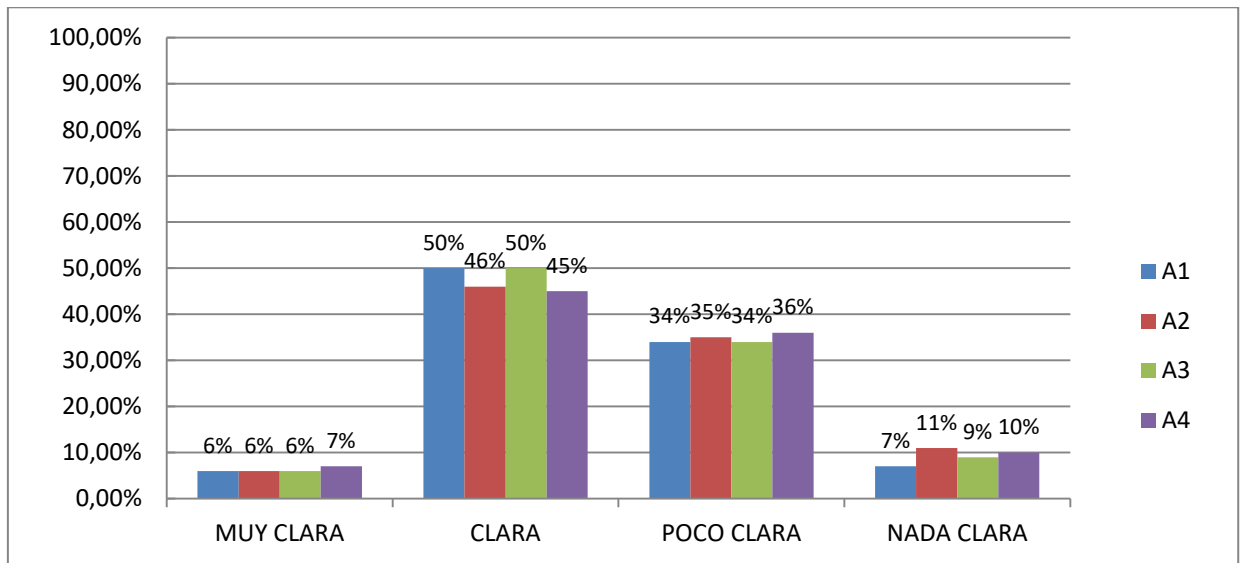


Fuente: elaboración propia.

De este modo, en cuanto a cómo perciben los trabajadores la información que reciben para la realización de su trabajo, y relativa a los métodos de trabajo (protocolos, procedimientos de trabajo):

- “*muy clara*” valoran la información que reciben sobre métodos de trabajo , el 11 % de los trabajadores con A1 , y en el 5% de los trabajadores con A2, A3 y con A4 respectivamente.
- “*clara*” valoran la información que reciben sobre métodos de trabajo, el 52% de los trabajadores con A1, el 44% de los trabajadores con A2, frente al 49% y 47% respectivamente de los trabajadores con A3y A4.
- “*poco clara*” valoran la información que reciben sobre métodos de trabajo , el 28% de los trabajadores con A1, el 38% de los trabajadores con A2, el 36% de los trabajadores con A3 y el 38% de los trabajadores con A4.
- “*nada clara*” valoran la información que reciben sobre métodos de trabajo, el 6% de los trabajadores con A1, el 10% de los trabajadores con A2, y el 8% de los trabajadores con A3 y con A4 respectivamente.

Gráfico 38, Ítem 14 c: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre la cantidad de trabajo que se espera que hagas?.

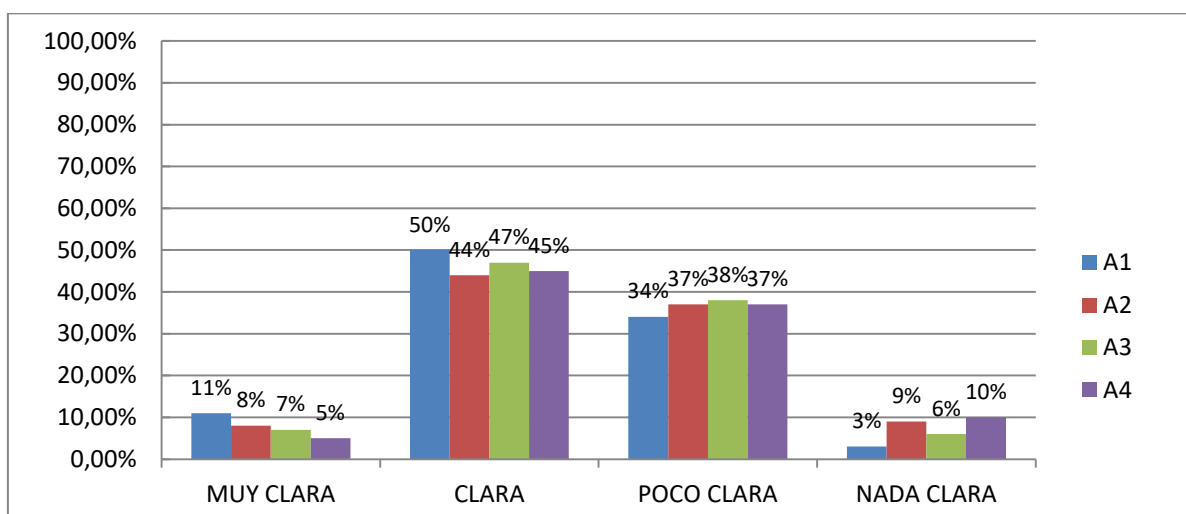


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a cómo valoran los trabajadores la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se espera que realicen:

- “muy clara” valoran la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se esperada de ellos, el 6 % de los trabajadores con A1 A2, y A3 respectivamente, frente al 7% con A4.
- “clara” valoran la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos , el 50% de los trabajadores con A1, el 46% de los trabajadores con A2, frente al 50% y 45% respectivamente de los trabajadores con A3y A4.
- “poco clara” valoran la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos, el 34% de los trabajadores con A1, el 35% de los trabajadores con A2, el 34% de los trabajadores con A3 y el 36% de los trabajadores con A4.
- “nada clara” valoran la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos, el 7% de los trabajadores en A1, el 11% de los trabajadores con A2, el 9% de los trabajadores con A3 y el 10% de los trabajadores con A4.

Gráfico 39, Ítem 14 d CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre la calidad de trabajo que se espera que hagas.

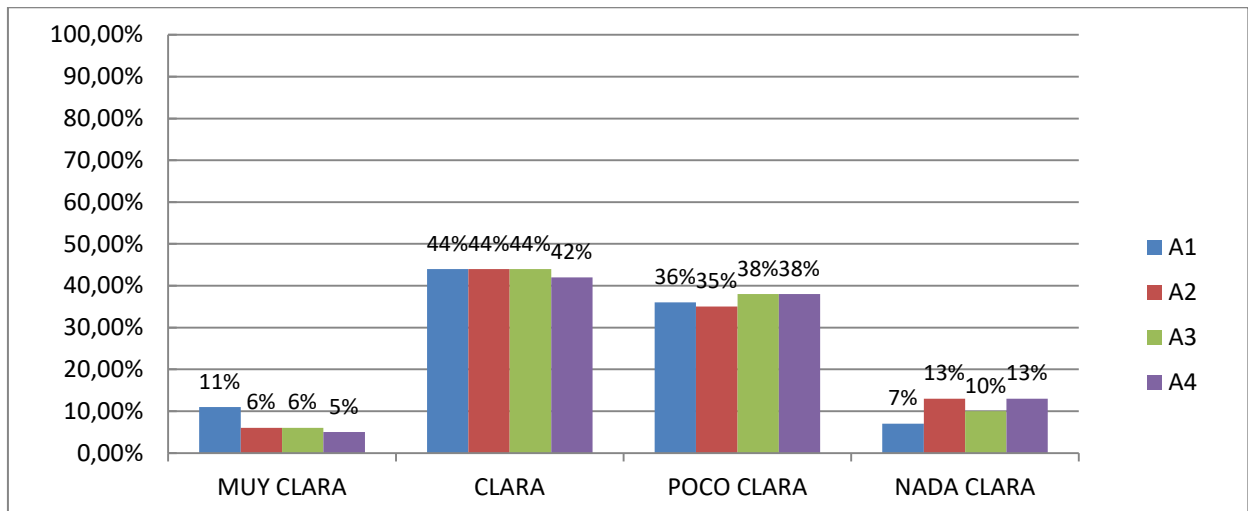


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a cómo valoran los trabajadores la información que reciben sobre la calidad que se espera de su trabajo:

- “muy clara” valoran la información que reciben sobre la calidad del trabajo que se espera de ellos, el 11 % de los trabajadores con A1 , el 8% de los trabajadores con A2, el 7% tanto los trabajadores con A3 y el 5% de los trabajadores con A4.
- “clara” valoran la información que reciben sobre la calidad del trabajo que se espera de ellos , el 50% de los trabajadores con A1, el 44% de los trabajadores con A2, frente al 47% y 45% de los trabajadores con A3y A4 respectivamente.
- “poco clara” valoran la información que reciben sobre la calidad del trabajo que se espera de ellos, el 34% de los trabajadores con A1, el 37% de los trabajadores con A2, el 38% de los trabajadores con A3 y el 37% de los trabajadores con A4.
- “nada clara”, valoran la información que reciben sobre la calidad del trabajo que se espera de ellos el 3% de los trabajadores en A1, el 9% de los trabajadores con A2, el 6% de los trabajadores con A3 y el 10% de los trabajadores con A4.

Gráfico 40, Ítem 14 e CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo?.

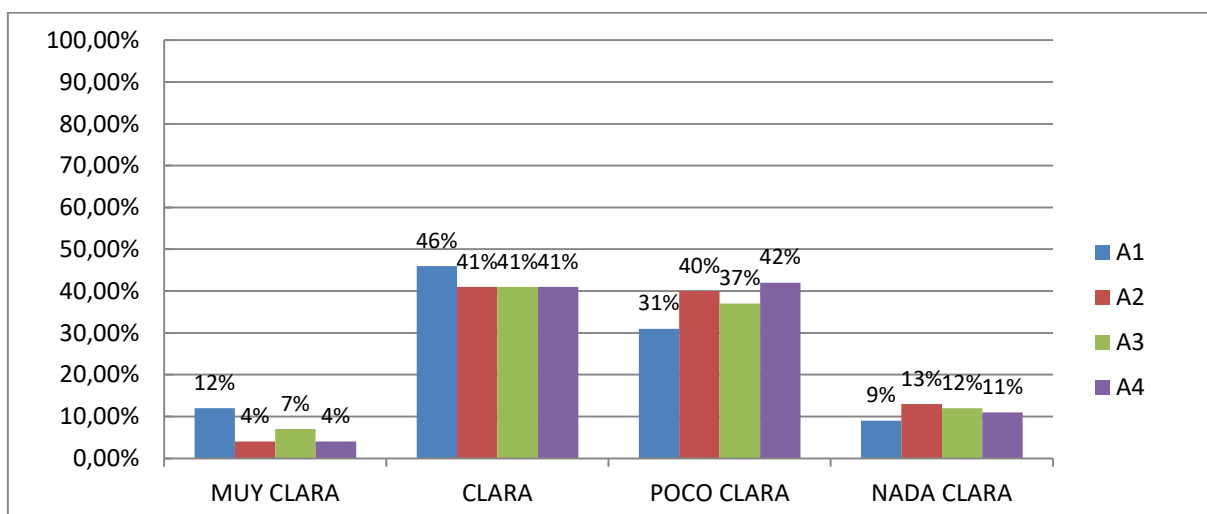


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a cómo valoran los trabajadores la información que reciben sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo:

- “muy clara” valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo, el 11 % de los trabajadores con A1 , el 6% de los trabajadores con A2 y con A3 respectivamente, y el 5% de los trabajadores con A4.
- “clara” valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo, el 44 % de los trabajadores con A1, A2 y A3 respectivamente, frente al 42% de los trabajadores con A4.
- “poco clara” valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo, el 36% de los trabajadores con A1, el 35% de los trabajadores con A2, y el 38% de los trabajadores con A3 y con A4.
- “nada clara” valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo, el 7% de los trabajadores en A1, el 13% de los trabajadores con A2, el 10% de los trabajadores con A3 y el 13% de los trabajadores con A4.

Gráfico 41, Ítem 14 f: CG F-PSICO 3.1: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre la responsabilidad del puesto de trabajo?



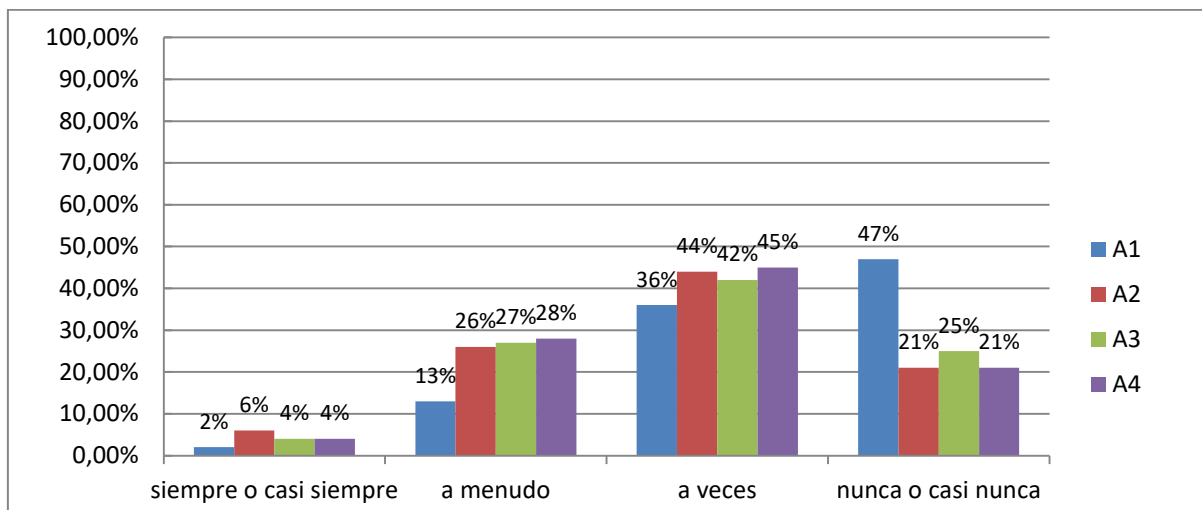
Fuente: elaboración propia.

En cuanto a cómo valoran los trabajadores la información que reciben sobre la responsabilidad de su puesto ( errores o defectos que pueden achacarse a su actuación y cuáles no) :

- “muy clara” valoran la información que reciben sobre la responsabilidad de su trabajo, el 12 % de los trabajadores con A1 , el 4% de los trabajadores con A2, el 7% de los trabajadores con A3 y el 4 % de los trabajadores con A4.
- “clara” valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo, el 46% de los trabajadores con A1, el 41% de los trabajadores con A2, A3y A4 respectivamente.
- “poco clara” valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo, el 31% de los trabajadores con A1, el 40% de los trabajadores con A2, el 37% de los trabajadores con A3 y el 42% de los trabajadores con A4.
- “nada clara”, valoran la información que reciben sobre el tiempo asignado para la realización de su trabajo el 9% de los trabajadores en A1, el 13% de los trabajadores con A2, el 12% de los trabajadores con A3 y el 11% de los trabajadores con A4.

- **Ítem 15: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo.**

Gráfico 42, Ítem 15a CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales .

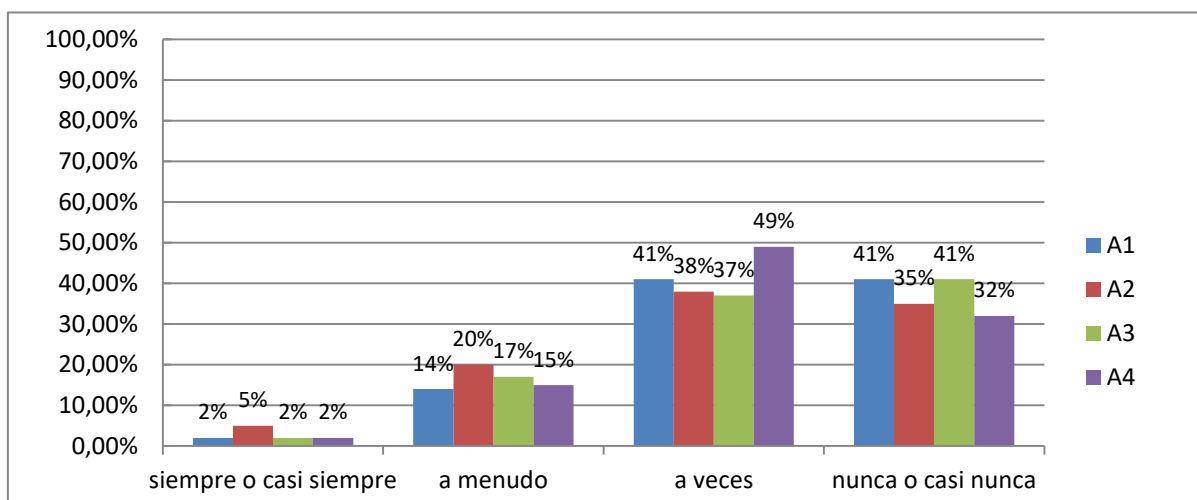


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a con qué frecuencia se asignan tareas al trabajador que no puede realizar por falta de recursos humanos o materiales:

- “*siempre o casi siempre*” perciben que le son asignadas tareas que no pueden realizar por falta de recursos, el 2 % de los trabajadores con A1 , el 6% de los trabajadores con A2, y el 4% de los trabajadores con A3 y A4 respectivamente.
- “*a menudo*” perciben que le son asignadas tareas que no pueden realizar por falta de recursos, el 13% de los trabajadores con A1, el 26% de los trabajadores con A2, el 27% de los trabajadores con A3 y el 28% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*” perciben que le son asignadas tareas que no pueden realizar por falta de recursos, el 36% de los trabajadores con A1, el 44% de los trabajadores con A2, el 42% de los trabajadores con A3 y el 45% de los trabajadores con A4.
- “*nunca o casi nunca* ” perciben que le son asignadas tareas que no pueden realizar por falta de recursos, el 47% de los trabajadores en A1, el 21% de los trabajadores con A2, el 25% de los trabajadores con A3 y el 21% de los trabajadores con A4.

Gráfico 43, Ítem 15b CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia tienes que saltarte los métodos establecidos en el desempeño de tu tarea.

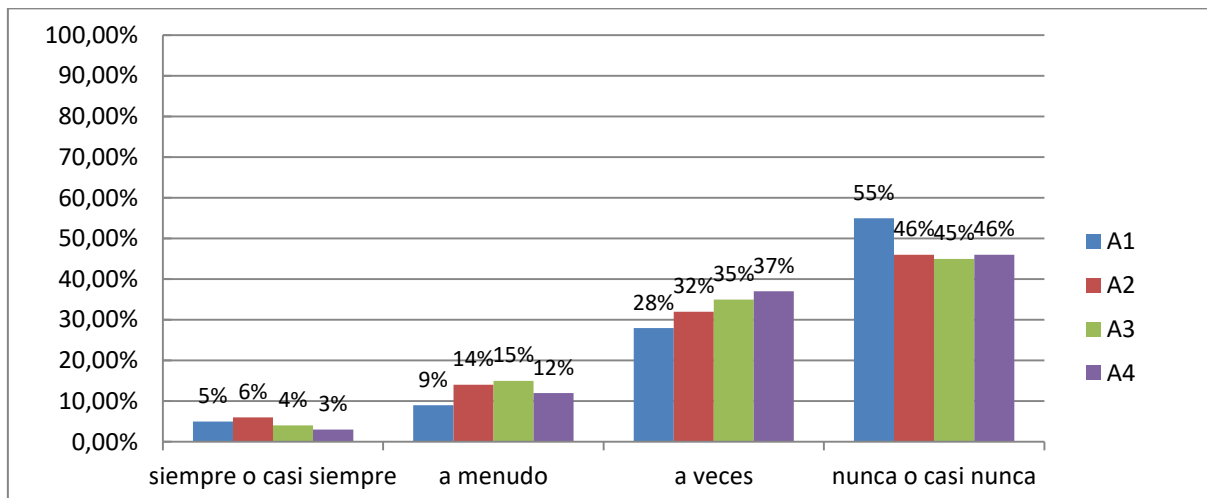


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a con qué frecuencia deben saltarse los métodos establecidos para la ejecución de sus tareas:

- “*siempre o casi siempre*” perciben que deben saltarse los métodos establecidos para poder ejecutar sus tareas, el 2 % de los trabajadores con A1 , el 5% de los trabajadores con A2, y el 2% de los trabajadores con A3 y A4 respectivamente.
- “*a menudo*” perciben que deben saltarse los métodos establecidos para poder ejecutar sus tareas, el 14% de los trabajadores con A1, el 20% de los trabajadores con A2, el 17% de los trabajadores con A3 y el 15% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*” perciben que deben saltarse los métodos establecidos para poder ejecutar sus tareas , el 41% de los trabajadores con A1, el 38% de los trabajadores con A2, el 37% de los trabajadores con A3 y el 49% de los trabajadores con A4.
- “*nunca o casi nunca*” perciben que deben saltarse los métodos establecidos para poder ejecutar sus tareas, el 41% de los trabajadores en A1, el 35% de los trabajadores con A2, el 41% de los trabajadores con A3 y el 32% de los trabajadores con A4.

Gráfico 44, Ítem 15c CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal y/o emocional.

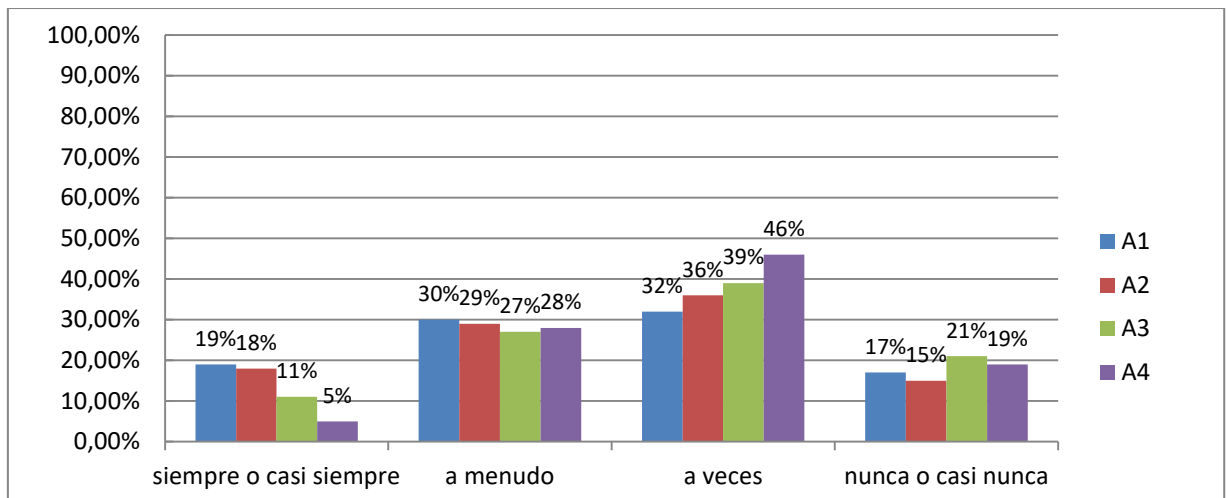


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a con qué frecuencia se les exigen tomar decisiones o realizar cosas con las que no están de acuerdo o les supone un conflicto moral, legal o emocional:

- “*siempre o casi siempre*” perciben que se les exigen realizar tareas que les suponen un conflicto moral , el 5% de los trabajadores con A1, el 6% de los trabajadores con A2, y el 4% de los trabajadores con A3 y el 3% de los trabajadores con A4 respectivamente.
- “*a menudo*” perciben que se les exigen realizar tareas que les suponen un conflicto moral , el 9% de los trabajadores con A1, el 14% de los trabajadores con A2, el 15% de los trabajadores con A3 y el 12% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*” perciben que se les exigen realizar tareas que les suponen un conflicto moral, el 28% de los trabajadores con A1, el 32% de los trabajadores con A2, el 35% de los trabajadores con A3 y el 37% de los trabajadores con A4.
- “*nunca o casi nunca* ” perciben que se les exigen realizar tareas que les suponen un conflicto moral, el 55% de los trabajadores en A1, el 46% de los trabajadores con A2, el 45% de los trabajadores con A3 y el 46% de los trabajadores con A4.

Gráfico 45, Ítem 15d CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia recibes instrucciones contradictorias entre sí. Unos te mandan una cosa y otros otra.

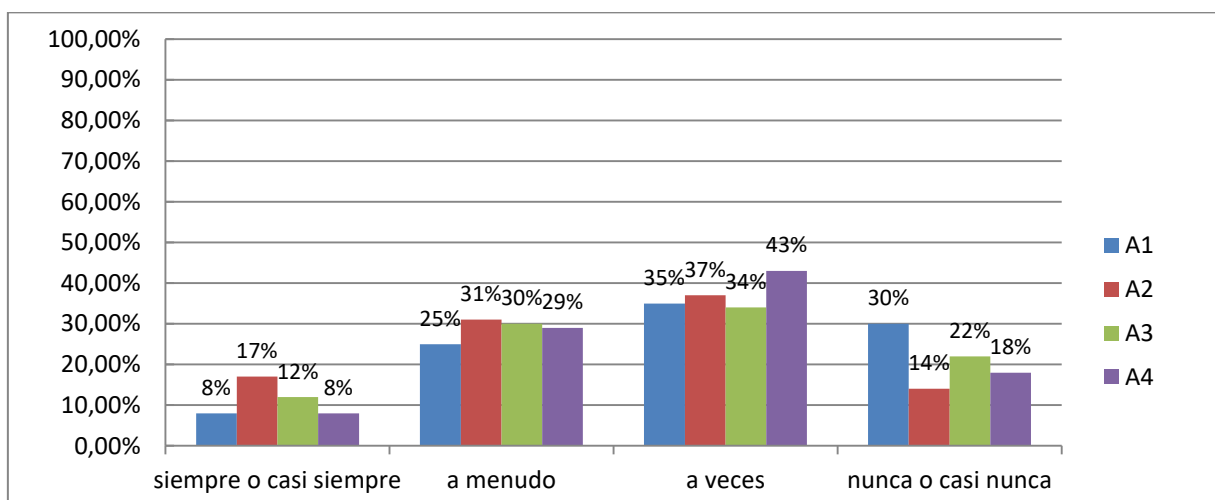


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a con qué frecuencia reciben instrucciones contradictorias entre sí:

- “siempre o casi siempre” perciben recibir instrucciones contradictorias, el 19 % de los trabajadores con A1 , el 18% de los trabajadores con A2, el 11% de los trabajadores con A3 y el 5% de los trabajadores con A4.
- “a menudo” perciben recibir instrucciones contradictorias, el 30% de los trabajadores con A1, el 29% de los trabajadores con A2, el 27% de los trabajadores con A3 y el 28% de los trabajadores con A4.
- “a veces” perciben recibir instrucciones contradictorias, el 32% de los trabajadores con A1, el 36% de los trabajadores con A2, el 39% de los trabajadores con A3 y el 46% de los trabajadores con A4.
- “nunca o casi nunca” perciben recibir instrucciones contradictorias , el 17% de los trabajadores en A1, el 15% de los trabajadores con A2, el 21% de los trabajadores con A3 y el 19% de los trabajadores con A4.

Gráfico 46, Ítem 15e CG F-PSICO 3.1: Señala con qué frecuencia se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a con qué frecuencia se les exigen responsabilidades, cometidos o tareas, que no entran dentro de sus funciones y que deberían ser llevadas a cabo por otros trabajadores:

- “*siempre o casi siempre*” perciben tener que realizar tareas propias de otros trabajadores, el 8 % de los trabajadores con A1 , un 17% de los trabajadores con A2, un 12% de los trabajadores con A3 y un 8% de los trabajadores con A4.
- “*a menudo*” perciben tener que realizar tareas propias de otros trabajadores, el 25% de los trabajadores con A1, el 31% de los trabajadores con A2, el 30% de los trabajadores con A3 y el 29% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*” perciben tener que realizar tareas propias de otros trabajadores, el 35% de los trabajadores con A1, el 37% de los trabajadores con A2, el 34% de los trabajadores con A3 y el 43% de los trabajadores con A4.
- “*nunca o casi nunca*” perciben tener que realizar tareas propias de otros trabajadores, el 30% de los trabajadores en A1, el 14% de los trabajadores con A2, el 22% de los trabajadores con A3 y el 18% de los trabajadores con A4.ñ

## 6.- CONCLUSIONES

Dando respuesta a los objetivos de investigación marcados, las conclusiones que se derivan de la presente investigación se presentan a continuación.

Para facilitar la exposición de los mismos, se recuerda de nuevo, que se toman las siguientes abreviaturas de los factores psicosociales que aparecen en los perfiles valorativos, propios de la metodología del INSSBT:

- Tiempo de trabajo: TT.
- Autonomía: AU.
- Carga de Trabajo: CT.
- Demandas Psicológicas: DP.
- Variedad y contenido de trabajo: VC.
- Participación y supervisión: PS.
- Interés por el trabajador y compensación: ITC.
- Desempeño de rol: DR.
- Relaciones y apoyo social: RAS.

## 6.1 VALORACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SEGMENTADOS POR LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA DE GÉNERO

La valoración de riesgos derivada de la aplicación del CG F-PSICO 3.1 , relativa a los factores psicosociales de la muestra de estudio segmentada por género se recoge a continuación.

La valoración de los factores psicosociales, y por lo tanto, la consideración del riesgo resultante tras la aplicación de los cuestionarios para la variable género **hombre**, es la siguiente:

- Factores psicosociales en situación adecuada: VC- RAS
- Factores psicosociales en riesgo moderado: CT- DP
- Factor psicosociales en riesgo elevado: AU-DR
- Factores psicosociales en riesgo muy elevado: TT-PS-ITC

La valoración de los factores psicosociales, y por lo tanto, la consideración del riesgo resultante tras la aplicación de los cuestionarios en la variable género **mujer**, es la siguiente:

- Factores psicosociales en situación adecuada: VC-RAS
- Factores psicosociales en riesgo moderado: CT-DP
- Factor psicosociales en riesgo elevado: DR
- Factores psicosociales en riesgo muy elevado: TT-AU-PS-ITC

La metodología que se recoge en la NPT 926 empleada en la presente investigación, concluye las siguientes medidas dependiendo de la valoración obtenida:

- **Para una situación adecuada:** La NTP 926 no sugiere la necesidad de aplicar medidas de corrección, ni la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita. Eso sí, aconseja un control de la citada situación, para que esta no evolucione hacia un riesgo.

- **Para un riesgo moderado:** La NTP 926 sugiere una acción a medio plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- **Para un riesgo elevado :** La NTP 926 sugiere una acción a corto plazo que suponga la aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- **Para un riesgo muy elevado:** La NTP 926 sugiere una acción en un plazo inferior que el de los riesgos elevados, y que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.

Atendiendo a esta clasificación, la valoración de riesgos resultantes segmentada por género **concluye** que, con el fin de reducir las posibles consecuencias para la salud de los trabajadores y de la organización empresarial, y al margen de poder completar la investigación cuantitativa con otras técnicas de investigación cualitativa, sería conveniente:

**En el caso de la variable género HOMBRE:**

• **Se deben realizar controles periódicos sobre los siguientes factores , para que no evolucionen hacia una situación de riesgo: VC y RAS.**

• **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a medio plazo en los factores: CT y DP.**

• **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a corto plazo en los factores: AU y DR**

• **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección en un plazo inferior al resto de medidas en el caso de los factores: TT, PS e ITC.**

En el caso de la variable género **MUJER**:

- Se deben realizar controles periódicos sobre los siguientes factores , para que no evolucionen hacia una situación de riesgo: VC y RAS.

- Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a medio plazo en los factores: CT y DP.

- Se deben llevar a cabo acciones concretas de prevención y /o corrección a corto plazo en el factor: DR.

- Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección en un plazo inferior al resto de medidas en el caso de los factores: TT, AU, PS e ITC.

El tipo de medidas para cada uno de los segmentos por género analizados se resumen en la siguiente tabla:

*Tabla 605 Resumen de medidas resultantes de la valoración de riesgos psicosociales segmentado por l variable sociodemográfica de género*

TIPO DE MEDIDAS	HOMBRES	MUJERES
MEDIDAS DE CONTROL	VC-RAS	VC-RAS
MEDIDAS A MEDIO PLAZO	CT-DP	CT-DP
MEDIDAS A CORTO PLAZO	AU-DR	DR
MEDIDAS MAS URGENTES	TT-PS-ITC	TT-AU-PS-ITC

*Fuente: elaboración propia.*

## 6.2 VALORACION LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SEGMENTADOS POR LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL.

La valoración de los factores psicosociales, y por lo tanto, la consideración del riesgo resultante tras la aplicación de los cuestionarios en el caso de trabajadores con una **antigüedad menor a 5 años (A1)**, es la siguiente:

- Factores psicosociales en situación adecuada: VC- RAS
- Factores psicosociales riesgo moderado: CT-DP-DR
- Factores psicosociales riesgo elevado: --
- Factores psicosociales riesgo muy elevado: TT-AU-PS-ITC

La valoración de los factores psicosociales, y por lo tanto, la consideración del riesgo resultante tras la aplicación de los cuestionarios en el caso de trabajadores con una **antigüedad > 5 año y < a 15 años (A2)** , es la siguiente:

- Factores psicosociales situación adecuada: VC-RAS
- Factores psicosociales riesgo moderado: DP
- Factor psicosociales riesgo elevado: CT
- Factores psicosociales riesgo muy elevado: TT-AU-PS-ITC-DR

La valoración de los factores psicosociales, y por lo tanto, la consideración del riesgo resultante tras la aplicación de los cuestionarios en el caso de trabajadores con una **antigüedad > de 15 años y < 25 años (A3)**, es la siguiente:

- Factores situación adecuada: CV- RAS
- Factor riesgo moderado: DP
- Factores riesgo elevado: CT-DR
- Factores riesgo muy elevado: TT-AU-PS-ITC

La valoración de los factores psicosociales, y por lo tanto, la consideración del riesgo resultante tras la aplicación de los cuestionarios en el caso de trabajadores con una **antigüedad > a 25 años (A4)**, es la siguiente:

- Factores situación adecuada: CV- RAS
- Factores riesgo moderado: CT-DP
- Factor riesgo elevado: DR
- Factores riesgo muy elevado: TT-AU-PS-ITC

Se recuerda que la metodología que se recoge en la NPT 926 empleada en la presente investigación, concluye las siguientes medidas dependiendo de la valoración obtenida:

- **Para una situación adecuada:** La NTP no sugiere la necesidad de aplicar medidas de corrección, ni la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita. Eso sí, se aconseja un control de la citada situación, para que esta no evolucione hacia un riesgo.
- **Para un riesgo moderado:** La NTP sugiere una acción a medio plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- **Para un riesgo elevado :** La NTP sugiere una acción a corto plazo que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.
- **Para un riesgo muy elevado:** La NTP sugiere una acción a un plazo inferior que el de los riesgos elevados, y que suponga una aplicación de medidas de corrección y/o la realización de un análisis cualitativo profundo sobre la situación descrita.

Atendiendo a esta clasificación, la valoración de riesgos resultantes segmentada por antigüedad laboral **concluye** que, con el fin de reducir las posibles consecuencias para la salud de los trabajadores y de la organización empresarial, y al margen de poder completar la investigación cuantitativa con otras técnicas de investigación cualitativa, sería conveniente :

En el caso de trabajadores con antigüedad A1:

- **Se deben realizar controles periódicos sobre los siguientes factores , para que no evolucionen hacia una situación de riesgo: VC y RAS.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a medio plazo en los factores: CT, DP y DR.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección en un plazo inferior al resto de medidas en el caso de los factores: TT, AU, PS E ITC.**

En el caso de trabajadores con antigüedad A2:

- **Se deben realizar controles periódicos sobre los siguientes factores , para que no evolucionen hacia una situación de riesgo: VC y RAS.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a medio plazo en los factores: DP.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a corto plazo en los factores: CT**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección en un plazo inferior al resto de medidas en el caso de los factores: TT, AU, PS, ITC y DR**

En el caso de trabajadores con antigüedad A3:

- **Se deben realizar controles periódicos sobre los siguientes factores , para que no evolucionen hacia una situación de riesgo: VC y RAS.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a medio plazo en los factores: DP.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a corto plazo en los factores: CT y DR**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección en un plazo inferior al resto de medidas en el caso de los factores: TT, AU, PS e ITC.**

En el caso de trabajadores con antigüedad A4:

- **Se deben realizar controles periódicos sobre los siguientes factores , para que no evolucionen hacia una situación de riesgo: VC y RAS.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a medio plazo en los factores: CT y DP.**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección a corto plazo en los factores: DR**

- **Se deben realizar acciones concretas de prevención y /o corrección en un plazo inferior al resto de medidas en el caso de los factores: TT, AU, PS e ITC.**

**El tipo de medidas para cada uno de los tramos de antigüedad analizados se resumen a continuación en la siguiente tabla:**

Tabla 606: Resumen de medidas resultantes de la valoración de riesgos psicosociales segmentado por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.

TIPO DE MEDIDAS	A1	A2	A3	A4
MEDIDAS DE CONTROL	VC-RAS	VC-RAS	VC-RAS	VC-RAS
MEDIDAS A MEDIO PLAZO	CT-DP-DR	DP	DP	CT-DP
MEDIDAS A CORTO PLAZO		CT	CT-DR	DR
MEDIDAS MAS URGENTES	TT-AU-PS-ITC	TT-AU-PS-ITC-DR	TT-AU-PS-ITC	TT-AU-PS-ITC

Fuente: elaboración propia.

### 6.3 INCIDENCIA DE LA VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA DE GENERO EN LA VALORACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Partiendo de los resultados obtenidos tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1, y por lo tanto, comparando las medias obtenidas en la valoración de riesgos por ambos géneros en todos los factores psicosociales, **se puede concluir que el factor más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la citada variable sociodemográfica de género es el factor psicosocial de AUTONOMIA (AU).**

A continuación se incluye una tabla comparativa de la puntuación media segmentada por la variable sociodemográfica de género.

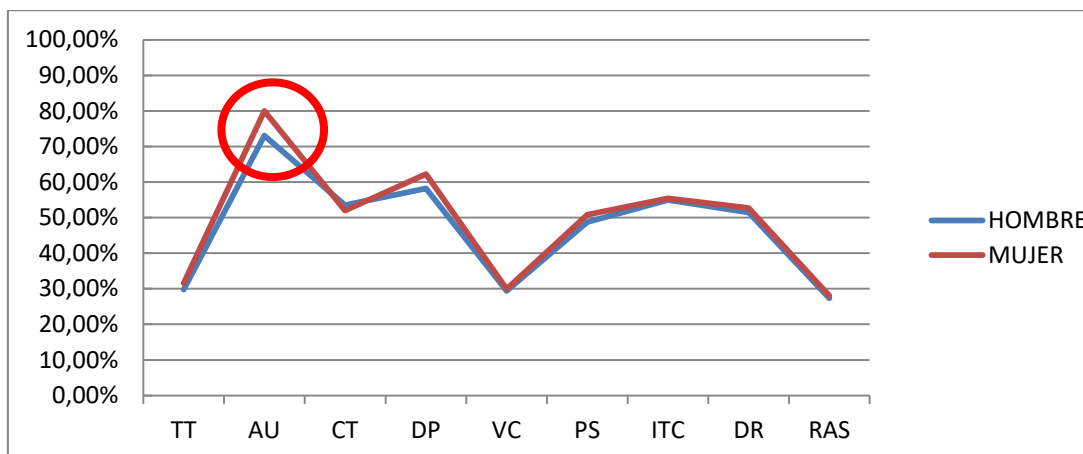
*Tabla 607: Comparación de la puntuación media segmentada por la variable sociodemográfica de género.*

FACTORES	HOMBRE	MUJER	DIFERENCIA +/-
TT	29,80%	31,56%	1,76
<b>AU</b>	73,08%	79,95%	<b>6,87</b>
CT	53,56%	52,01%	1,55
DP	58,17%	62,22%	4,05
VC	29,43%	29,94%	0,51
PS	48,73%	50,80%	2,07
ITC	54,98%	55,43%	0,42
DR	51,44%	52,68%	1,24
RAS	27,30%	28,09%	1,06

*Fuente: elaboración propia.*

En el siguiente gráfico se observa con detalle como la variable sociodemográfica de género, incide en la valoración final de riesgos del factor psicosocial de AUTONOMIA.

Gráfico 47: Incidencia de la variable sociodemográfica de género en las medias



Partiendo de los resultados de este análisis expuesto en el capítulo anterior de esta investigación, se puede concluir que los hombres perciben más autonomía temporal y decisional que las mujeres, y de manera concreta se refleja en los siguientes ítems del CG F-pisco 3.1:

- Según el ítem 3 del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía frente a la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal**, y de este modo contestan:

- “siempre o casi siempre”: El 12% de los hombres, frente al 10% de las mujeres.
- “a menudo”: el 10% de hombres, frente al 6% de mujeres.
- “a veces”: el 50% de los hombres, frente al 51% de las mujeres.
- “nunca o casi nunca”: el 27% de los hombres, frente al 30% de las mujeres.

- Según el ítem 7 del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía respecto a decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias para comida o bocadillo**, y de este modo contestan:

- “siempre o casi siempre”: el 23% de hombres, frente al 15% de las mujeres.
- “a menudo”: el 15% de hombres, frente al 12% de mujeres.
- “a veces”: el 34% de los hombres, frente al 34% de las mujeres.
- “nunca o casi nunca”: el 26% de los hombres frente al 37% de las mujeres.

mujeres.

- Según el ítem 8 del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, para detener su trabajo o hacer una parada corta cuando, y de este modo contestan:**

- *“siempre o casi siempre”*: el 7% de hombres, frente al 6% de las mujeres.
- *“a menudo”* : el 8% de hombres, frente al 5% de mujeres.
- *“ a veces”* : el 44 % de los hombres, frente al 36% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 39% de los hombres, frente al 51% de las mujeres.

- Según el ítem 9 del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía para marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral, y de este modo contestan:**

- *“siempre o casi siempre”*: el 13% de hombres, frente al 10% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 17% de hombres, frente al 12% de mujeres.
- *“ a veces”*: el 35 % de los hombres, frente al 40% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 33% de los hombres, frente al 36% de las mujeres.

- Según el ítem 10a del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a las tareas y actividades a realizar, y de este modo contestan:**

- *“siempre o casi siempre”*: el 14% de los hombres , frente al 10% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 24% de hombres, frente al 19% de mujeres.
- *“ a veces”*: el 41 % de los hombres, frente al 45% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 19% de los hombres, frente al 24% de las mujeres.

- Según el ítem 10b del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de la jornada laboral**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”*: el 11% de los hombres, frente al 9% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 21% de hombres, frente al 14% de mujeres.
- *“ a veces”*: el 42 % de los hombres, frente al 44% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 25% de los hombres, frente al 30% de las mujeres.

- Según el ítem 10c del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a cómo distribuir el entorno directo del puesto de trabajo**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”* : el 9% de los hombres, frente al 5% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 14% de hombres, frente al 10% de mujeres.
- *“ a veces”* : el 31 % de los hombres, frente al 35% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 45% de los hombres, frente al 48% de las mujeres.

- Según el ítem 10d del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a cómo realizar su trabajo**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”*: el 12% de los hombres, frente al 7% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 17% de hombres, frente al 14% de mujeres.
- *“ a veces”* el 40 % de los hombres, frente al 38% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”* el 29% de los hombres, frente al 39% de las mujeres.

- Según el ítem 10e del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”* 7% de los hombres, frente al 5% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 12% de hombres, frente al 9% de mujeres.
- *“a veces”* el 28 % de los hombres, frente al 32% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 52% de los hombres, frente al 52% de las mujeres.

● Según el ítem 10f del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la calidad del trabajo a realizar**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”*: el 12% de los hombres, frente al 6% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 13% de hombres, frente al 10% de mujeres.
- *“a veces”*: el 36 % de los hombres, frente al 32% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”* el 37% de los hombres, frente al 50% de las mujeres.

● Según el ítem 10g del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”*: El 7% de los hombres, frente al 2% de las mujeres.
- *“a menudo”*: el 13% de hombres, frente al 6% de mujeres.
- *“a veces”* el 36 % de los hombres, frente al 37% de las mujeres.
- *“nunca o casi nunca”*: el 43% de los hombres, frente al 54% de las mujeres.

● Según el ítem 10h del CG F-pisco 3.1: **Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo**, y de este modo contestan:

- *“siempre o casi siempre”*: El 2% de los hombres, frente al 0% de las mujeres.

- “*a menudo*” el 1% de hombres, frente al 0% de mujeres.
- “*a veces*” el 14 % de los hombres, frente al 8% de las mujeres.
- “*nunca o casi nunca*” el 80% de los hombres, frente al 89% de las mujeres.

## 6.4 INCIDENCIA DE LA VARIABLE SOCIOLABORAL DE ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA VALORACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Partiendo de los resultados obtenidos tras la aplicación del CG F-PSICO 3.1, y por lo tanto, comparando las medias obtenidas en la valoración de riesgos en todos los segmentos de antigüedad de todos los factores psicosociales, **se puede concluir que el factor más discriminante resultante de la valoración cuantitativa segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral, es el factor psicosocial de DESEMPEÑO DE ROL (DR).**

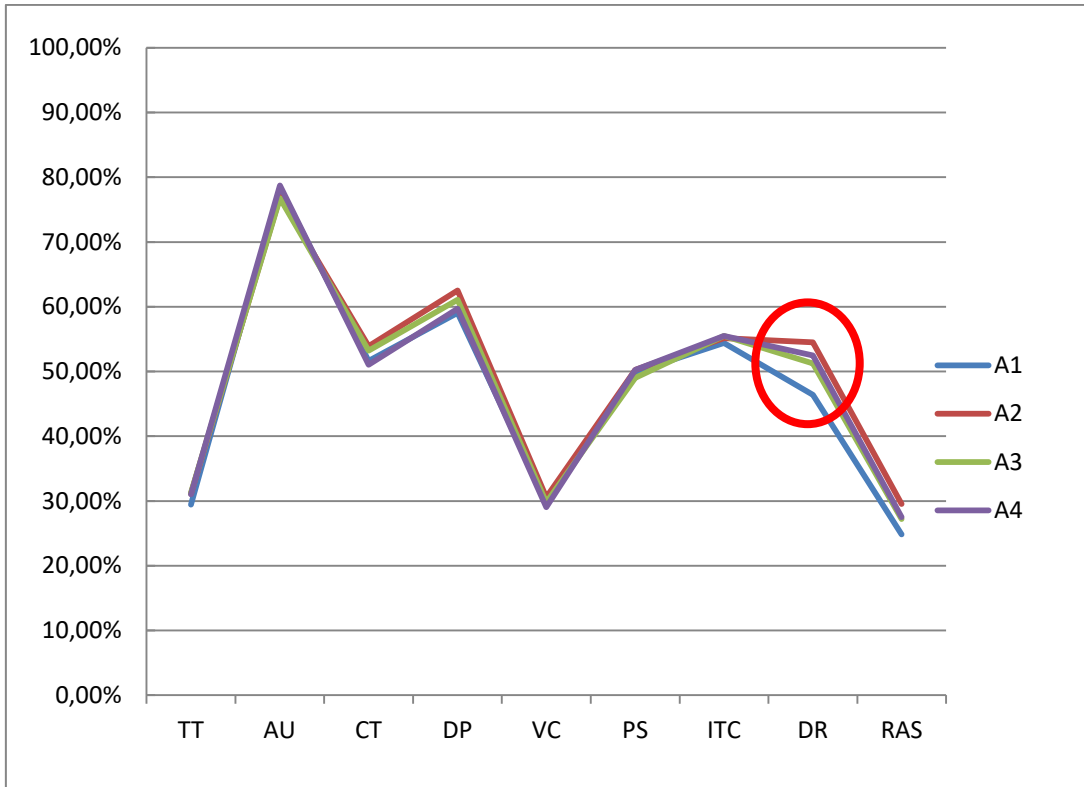
A continuación se incluye una tabla comparativa de la puntuación media segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.

*Tabla 608: Comparación de la puntuación media segmentada por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.*

FACTORES	A1	A2	A3	A4
TT	29,46%	31,12%	31,28%	31,00%
AU	78,31%	76,93%	76,76%	78,72%
CT	51,66%	53,91%	53,21%	51,05%
DP	59,06%	62,50%	61,06%	59,71%
VC	29,90%	30,56%	29,77%	29,02%
PS	49,92%	50,26%	49,00%	50,23%
ITC	54,41%	55,16%	55,50%	55,47%
DR	46,42%	54,52%	51,26%	52,50%
RAS	24,83%	29,55%	27,19%	27,51%

En el siguiente gráfico se observa con detalle como la variable sociodemográfica de género, incide en la valoración final de riesgos del factor psicosocial de AUTONOMIA.

Gráfico 48: Comparación de la puntuación media segmentadas por la variable sociolaboral de antigüedad laboral.



Partiendo de los resultados de este análisis expuesto en el capítulo anterior de esta investigación , se puede concluir que los trabajadores con una antigüedad A1, perciben mayor claridad en el desempeño de rol que el resto de los trabajadores, siendo el grupo de trabajadores con A3 los que sitúan en el lado opuesto, percibiendo por lo tanto, menor claridad en el desempeño de rol. De manera concreta se refleja en los siguientes ítems del CG F-pisco 3.1:

- Según el ítem 14a del CG F-pisco 3.1: Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben para la realización de su trabajo, y relativa a lo que deben hacer (funciones, competencias y atribuciones) y de este modo contestan que la citada información es:

- “muy clara”: el 10 % de los trabajadores con A1 , frente al 6% de los trabajadores con A2, y el 5% tanto los trabajadores con A3 y con A4 respectivamente.

- *“clara”*: el 50% de los trabajadores con A1, frente al 43% de los trabajadores con A2, el 51% de los trabajadores con A3 y el 46% de los trabajadores con A4.
- *“poco clara”* : el 28% de los trabajadores con A1, frente al 37% de los trabajadores con A2, el 33% de los trabajadores con A3 y el 41% de los trabajadores con A4.
- *“nada clara”* : el 9% de los trabajadores en A1, frente al 11% de los trabajadores con A2, el 10% de los trabajadores con A3 y el 7% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 14b del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre métodos, protocolos y procedimientos de trabajo,** y de este modo contestan que la citada información es:

- *“muy clara”*: el 11% de los trabajadores A1 , frente al 5% de los trabajadores con A2, A3 y A4 respectivamente.
- *“clara”*: el 52% de los trabajadores con A1, frente al 44% de los trabajadores con A2, el 49 % de los trabajadores con A3 y 47% de los trabajadores con A4.
- *“poco clara”*: el 28% de los trabajadores con A1, frente al 38% de los trabajadores con A2, el 36% de los trabajadores con A3 y el 38% de los trabajadores con A4.
- *“nada clara”*: el 6% de los trabajadores con A1, frente al 10% de los trabajadores con A2, y el 8% de los trabajadores con A3 y A4 respectivamente.

- Según el ítem 14c del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos,** y de este modo contestan que la citada información es:

- *“muy clara”* : el 6 % de los trabajadores con A1 , frente al 7% de los trabajadores con A2, A3 y con A4 respectivamente.
- *“clara”* : el 50% de los trabajadores con A1, frente al 46% de los trabajadores con A2, el 50% de los trabajadores con A3 y el 45% de los trabajadores con A4.
- *“poco clara”*: el 34% de los trabajadores con A1, frente al 35% de los trabajadores con A2, el 34% de los trabajadores con A3 y el 36% de los trabajadores con A4.
- *“nada clara”*: el 7% de los trabajadores con A1, frente al 11% de los trabajadores con A2, y el 9% de los trabajadores con A3 y el 10% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 14d del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos, y de este modo contestan que la citada información es:**

- *“muy clara”*: el 11 % de los trabajadores con A1 , frente al 8% de los trabajadores con A2, el 7% de los trabajadores con A3 y el 5% de los trabajadores con A4.
- *“clara”*: el 50% de los trabajadores con A1, frente al 44% de los trabajadores con A2, el 47% de los trabajadores con A3 y el 45% de los trabajadores con A4.
- *“poco clara”*: el 34% de los trabajadores con A1, frente al 37% de los trabajadores con A2, el 38% de los trabajadores con A3 y el 37% de los trabajadores con A4.
- *“nada clara”*: el 3% de los trabajadores en A1, frente al 9% de los trabajadores con A2, el 6% de los trabajadores con A3 y el 10% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 14e del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo** y de este modo contestan que la citada información es:

- *“muy clara”*: el 11 % de los trabajadores con A1 , frente al 6% de los trabajadores con A2 y con A3 respectivamente, y el 5% de los trabajadores con A4.
- *“clara”*: el 44 % de los trabajadores con A1, A2 y A3 respectivamente, frente al 42% de los trabajadores con A4.
- *“poco clara”*: el 36% de los trabajadores con A1, frente al 35% de los trabajadores con A2, y el 38% de los trabajadores con A3 y con A4 respectivamente.
- *“nada clara”*: el 7% de los trabajadores en A1, frente al 13% de los trabajadores con A2, el 10% de los trabajadores con A3 y el 13% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 14f del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre la responsabilidad en su puesto de trabajo**, y de este modo contestan que la citada información es:

- *“muy clara”*: el 12 % de los trabajadores con A1 , frente al 4% de los trabajadores con A2, el 7% de los trabajadores con A3 y el 4 % de los trabajadores con A4.
- *“clara”*: el 46% de los trabajadores con A1, frente al 41% de los trabajadores con A2, A3y A4 respectivamente.
- *“poco clara”*: el 31% de los trabajadores con A1, frente al 40% de los trabajadores con A2, el 37% de los trabajadores con A3 y el 42% de los trabajadores con A4.
- *“nada clara”*: el 9% de los trabajadores con A1, frente al 13% de los trabajadores con A2, el 12% de los trabajadores con A3 y el 11% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 15a del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben con menor frecuencia que se les asignan tareas que no pueden realizar por no tener recursos, y de este modo contestan que esta situación la perciben:**

- “*siempre o casi siempre*”: el 2 % de los trabajadores con A1 , frente al 6% de los trabajadores con A2, y el 4% de los trabajadores con A3 y A4 respectivamente.
- “*a menudo*”: el 13% de los trabajadores con A1, frente al 26% de los trabajadores con A2, el 27% de los trabajadores con A3 y el 28% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*”: el 36% de los trabajadores con A1, frente al 44% de los trabajadores con A2, el 42% de los trabajadores con A3 y el 45% de los trabajadores con A4.
- “*nunca o casi nunca*”: el 47% de los trabajadores en A1, el 21% de los trabajadores con A2, el 25% de los trabajadores con A3 y el 21% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 15b del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben con menor frecuencia que deben saltarse los métodos establecidos para la ejecución de las tareas, y de este modo contestan que lo perciben:**

- “*siempre o casi siempre*”: el 2 % de los trabajadores con A1 , frente al 5% de los trabajadores con A2, y el 2% de los trabajadores con A3 y A4 respectivamente.
- “*a menudo*”: el 14% de los trabajadores con A1, frente al 20% de los trabajadores con A2, el 17% de los trabajadores con A3 y el 15% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*”: el 41% de los trabajadores con A1, frente al 38% de los trabajadores con A2, el 37% de los trabajadores con A3 y el 49% de los

trabajadores con A4.

- “nunca o casi nunca”: el 41% de los trabajadores en A1, frente al 35% de los trabajadores con A2, el 41% de los trabajadores con A3 y el 32% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 15c del CG F-pisco 3.1: **En este factor los trabajadores con una antigüedad A1, perciben en menor medida, que se les exija tomar decisiones que supongan un conflicto moral, legal o emocional, y de este modo contestan que la citada situación la perciben:**

- “*siempre o casi siempre*”: el 5% de los trabajadores con A1, frente al 6% de los trabajadores con A2, el 4% de los trabajadores con A3 y el 3% de los trabajadores con A4.
- “*a menudo*”: el 9% de los trabajadores con A1, frente al 14% de los trabajadores con A2, el 15% de los trabajadores con A3 y el 12% de los trabajadores con A4.
- “*a veces*”: el 28% de los trabajadores con A1, frente al 32% de los trabajadores con A2, el 35% de los trabajadores con A3 y el 37% de los trabajadores con A4.
- “*nunca o casi nunca* ”: el 55% de los trabajadores en A1, frente al 46% de los trabajadores con A2, el 45% de los trabajadores con A3 y el 46% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 15d del CG F-pisco 3.1: **En este caso, los trabajadores con una antigüedad A1, perciben en mayor medida que reciben instrucciones contradictorias, de este modo contestan que la citada situación la perciben:**

- “*siempre o casi siempre*”: el 19 % de los trabajadores con A1 , frente al 18% de los trabajadores con A2, el 11% de los trabajadores con A3 y el 5% de los trabajadores con A4.
- “*a menudo*”: el 30% de los trabajadores con A1, frente al 29% de los trabajadores con A2, el 27% de los trabajadores con A3 y el 28% de los trabajadores con A4.

- *“a veces”*: el 32% de los trabajadores con A1, frente al 36% de los trabajadores con A2, el 39% de los trabajadores con A3 y el 46% de los trabajadores con A4.
- *“nunca o casi nunca”*: el 17% de los trabajadores en A1, frente al 15% de los trabajadores con A2, el 21% de los trabajadores con A3 y el 19% de los trabajadores con A4.

- Según el ítem 15e del CG F-pisco 3.1: **Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben en menor medida que se les exijan cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones**, y de este modo contestan que la citada situación se percibe:

- *“siempre o casi siempre”*: el 8 % de los trabajadores con A1 , frente al 17% de los trabajadores con A2, el 12% de los trabajadores con A3 y el 8% de los trabajadores con A4.
- *“a menudo”*: el 25% de los trabajadores con A1, frente al 31% de los trabajadores con A2, el 30% de los trabajadores con A3 y el 9% de los trabajadores con A4.
- *“a veces”*: el 35% de los trabajadores con A1, frente al 37% de los trabajadores con A2, el 34% de los trabajadores con A3 y el 43% de los trabajadores con A4.
- *“nunca o casi nunca”*: el 30% de los trabajadores en A1, frente al 14% de los trabajadores con A2, el 22% de los trabajadores con A3 y el 18% de los trabajadores con A4.

## 6.5 SINTESIS DE CONCLUSIONES.

A continuación se presentan una síntesis de conclusiones, derivadas de la presente investigación, y resultante de la aplicación del CG F-Psico 3.1:

**Se puede concluir que como resultado de la valoración cuantitativa derivada de la segmentación por la variable sociodemográfica de género, el factor psicosocial más discriminante resultante es el factor AUTONOMIA (AU).**

**Se puede concluir que los hombres perciben más autonomía temporal y decisional que las mujeres, y de manera concreta queda reflejado a continuación:**

- Los hombres perciben que tienen más autonomía frente a la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía respecto a decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias para comida o bocadillo.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, para detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitan.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía para marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a las tareas y actividades a realizar
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de la jornada laboral.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a cómo distribuir el entorno directo del puesto de trabajo.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a cómo realizar su trabajo.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones

relativas a la calidad del trabajo a realizar.

- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias.
- Los hombres perciben que tienen más autonomía sobre la toma de decisiones relativas a la distribución de los turnos rotativos de trabajo.

**Se puede concluir que como resultado de la valoración cuantitativa derivada de la segmentación por la variable sociolaboral de antigüedad laboral, el factor psicosocial más discriminante resultante es el factor psicosocial DESEMPEÑO DE ROL (DR).**

**Se puede concluir que los trabajadores con una antigüedad A1<sup>1</sup>, perciben mayor claridad en el desempeño de rol que el resto de los trabajadores. De manera concreta queda reflejado continuación:**

- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben para la realización de su trabajo, y relativa a lo que deben hacer (funciones, competencias y atribuciones).
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre métodos, protocolos y procedimientos de trabajo
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre la cantidad de trabajo que se espera de ellos.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre la calidad de trabajo que se espera de ellos.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre el tiempo asignado para realizar el trabajo.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben más claridad en la información que reciben sobre la responsabilidad en su puesto de trabajo.

---

<sup>1</sup> Se recuerda nomenclatura usada en antigüedad. A1: Trabajadores con antigüedad laboral de 3 meses a 5 años; A2: trabajadores con antigüedad laboral de 5 a 15 años; A3 trabajadores con antigüedad laboral de 15 a 25 años; A4: trabajadores con antigüedad laboral mayor a 25 años.

- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben con menor frecuencia que se les asignan tareas que no pueden realizar por no tener recursos.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben con menor frecuencia que deben saltarse los métodos establecidos para la ejecución de las tareas.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben en menor medida, que se les exija tomar decisiones que supongan un conflicto moral, legal o emocional.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben en mayor medida que reciben instrucciones contradictorias.
- Los trabajadores con una antigüedad A1, perciben en menor medida que se les exijan cometidos o tareas que no entran dentro de sus funciones.

## **7.- BIBLIOGRAFIA**

- Andrew Morris, J., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010. <https://doi.org/10.2307/256788>
- Agulló Tomás, E., & Ovejero Bernal, A. (2001) “*Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas Psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*”. Capítulo 2, 49-64. Serrano A., & Moreno Martín F., & Crespo Suárez, E. “*La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad de transformación*”. Pirámide. Madrid
- Arnetz, B., & Blomkvist, V. (2007). Leadership, Mental Health, and Organizational Efficacy in Health Care Organizations. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 76(4), 242–248. Retrieved from <http://www.karger.com/DOI/10.1159/000101503>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective Well-being in Organizations. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- Bermejo-Casado, I., & Campos García de Quevedo, G., & Sánchez-Bayón, A (2017): “Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación”. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72, pp. 1.394 a 1.417. Bernard, C. (1867). *Rapport sur les progrès et la marche de la physiologie générale en France*,. Paris: Imprimerie impériale.
- Berry, L. L., Mirabito, A. M., & Baun, W. B. (2011). What’s the hard return on employee wellness programs? *Harvard Business Review*.
- Bilbao Pérez, Jesús; Nogareda Cuixart, C. (2012). NTP 926. Factores psicosociales : metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en El Trabajo*, 1–6.
- Bloch, A. M. (1977). The battered teacher. *Today’s Education*, 66(2), 58–62.
- Bondy, K., Matten, D., & Moon, J. (2004). The Adoption of Voluntary Codes of Conduct in MNCs: A Three-Country Comparative Study. *Business and Society Review*, 109(4), 449–477. <https://doi.org/10.1111/j.0045-3609.2004.00205.x>
- Buendía, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Cannon, W. B. (1923). *Traumatic shock*. New York: Appleton.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French Jr, J. R. P., Van Harrison, R. V, & Pinneau Jr, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. HEW Publication No. 75-160, NIOSH. Washington. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2027/mdp.39015071884410>

- Carayon P., Haims, M.C. & Yang, C. . (2001). Psychosocial Works factors and work organization. In W. Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (2001st ed., pp. 111–121). Taylor & Francis.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12, 85–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 1–85. Retrieved from [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
- Cook, J., & Crossman, A. (2004). Satisfaction with performance appraisal systems: A study of role perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 526–541. <https://doi.org/10.1108/02683940410543605>
- Cooper, C. L. (1986). *Stress research : issues for the eighties*. Chichester, West Sussex [etc.]: John Wiley & Sons.
- Cox, T., & Griffiths, A. . (1996). The Assessment of psychosocial hazards at work. In M. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 126–146). Chichester, Angleterre: J. Wiley.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction : how people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York, N. Y.: Lexington Books.
- Crespo, E. (1995) . *Introducción a la Psicología Social*. Universitas.Madrid
- Cronin-Stubbs, D., & CA, R. (1985). The stress, social support, and burnout of critical care nurses: the results of research. *Heart & Lung : The Journal of Critical Care*, 14(1), 31–39.
- Cuevas Castresana, C. de las., & Servier., L. (1996). *El desgaste profesional en atención primaria : presencia y distribución del síndrome de "Burnout."* [S.l.]: Laboratorios Servier.
- Daza Martín, F. (1994). NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En El Trabajo*.
- Daza Martín, F., & Bilbao Pérez, J. (1995). NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En El Trabajo*, 1–5. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:NTP+443+:+Factores+psicosociales+:+metodolog?a+de+evaluaci?n#0>
- De la Torre Prados, I (2014) "*Capitalismo, resposnabilidad social e innovación*". Revista Internacional de Organizaciones, nº 13, Monográfico ( 5-21).
- De la Torre Prados, I. (2007) "*Gestión del tiempo y evolución de los usos del tiempo*". capítulo 2, 9-28: "*La dimensión plural del tiempo y formación*". Visión Libros. Madrid.

- Dominguez Bilbao , R. Revilla Matas, JC. ( 2002) . Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones . Volumen 18, 75-94 “ La auditoría sociolaboral como ámbito para una psicología social crítica”.
- Dominguez Sanchez-Pinilla M. (2000) . "Distintos significados de la crisis" Revista *Nómadas*. nº1. ISSN-E 1578-6730
- Dossier: Le Stress. (1994). Performances Humaines et Techniques.
- EU-OSHA. (2002). 2002 (Vol. 2003).
- EU-OSHA. (2007). *Annual Report 2007*.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 675–689. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<675::AID-JCLP8>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<675::AID-JCLP8>3.0.CO;2-D)
- Fidalgo Vega, M. (2003a). NTP 704 : Síndrome de estar quemado por el trabajo o “ burnout ” ( I ): definición y proceso de generación. *INSHT; Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales España*, (ii), 1–7. [https://doi.org/http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Ficha\\_sTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_704.pdf](https://doi.org/http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Ficha_sTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf)
- Fidalgo Vega, M. (2003b). NTP 705 : Síndrome de estar quemado por el trabajo o “ burnout ” ( II ): definición y proceso de generación. *INSHT; Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales España*, (ii), 1–7. [https://doi.org/http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Ficha\\_sTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_704.pdf](https://doi.org/http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Ficha_sTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf)
- French, J. R. P. J., & Caplan, R. D. (1972). Organizational stress and individual strain. In A. Marrow (Ed.), *The failure of success* (pp. 30–66). New York: AMACON.
- French, J. R. P. J., & Kahn, R. L. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health. *Journal of Social Issues*, 18(3), 1–47. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x>
- Freudenberger, Herbert J, S. for the P. S. of S. (1974). *The free clinic handbook*. [Ann Arbor, Mich.]: [Society for the Psychological Study of Social Issues].
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1976). *Conducta tipo “A” y su corazón*. Barcelona: Grijalbo.
- García Izquierdo, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*.
- Gil Monte, P.R.; Cardona, S. (2008). Calidad de la vida laboral. In J. Carrión, M.A.; Lopez, F.; Tous (Ed.), *Promoción de la salud ocupacional* (pp. 75–101). Barcelona: AEPA.
- Gil Monte, P. R. (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Larousse - Ediciones Piramide. Retrieved from <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4184504>

- Goldfried, M. R., & D'Zurilla, T. J. (1972). *Assessment and facilitation of effective behavior in college freshmen*. [Stony Brook, N.Y.]: State University of New York at Stony Brook.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. Munz, D. C. (2006). The Path to a Healthy Workplace a Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-being, and Organizational Improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58, 129–147.
- Greenberg, J. (1993). Title: The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organisational Justice. *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, (4), 79–103.
- Greenberg, P. D., Glaser, E. M., & Research., W. E. U. I. for E. (1980). *Some issues in joint union-management quality of worklife improvement efforts*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Guest, A. M. (1979). Patterns of suburban population growth, 1970-75. *Demography*, 16(3), 401–415.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Näswall, K. (2008). Changing work roles: new demands and challenges. In *The individual in the Changing Working Life* (pp. 46–66). <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.003>
- Hermel, P. (1990). *La gestión participativa : (Management participativo)*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Hochschild, A. R. (2003). The managed heart: Commercialization of human feeling. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 20, 340. <https://doi.org/10.1023/A:1015194108376>
- Hombrados, M. I. (1997). *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.
- Hoyo Delgado, M. Á. del. (1997). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España). (1996). *La prevención del estrés en el trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Jacobson, E. (1938). *Progressive relaxation; a physiological and clinical investigation of muscular states and their significance in psychology and medical practice*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Jones, E., Katak, D. M., Futrell, C. M., & Johnston, M. W. (1996). Leader behavior, work-attitudes, and turnover of salespeople: An integrative study. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. <https://doi.org/10.1080/08853134.1996.10754050>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal* VO - 33, (4), 692. <https://doi.org/10.2307/256287>

- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. *Oms*. Retrieved from <http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n94/v25n2a09.pdf>
- Katzell, R.A.; Guzzo, R. A. (1983). Psychological approaches to productivity improvement. *The American Psychologist*, 38(4), 468–472.
- Kompier, M., Levi, L., & Conditions., E. F. for the I. of L. and W. (1994). *Stress at work : causes, effects, and prevention : a guide for small and medium sized enterprises*. Shankill, Co. Dublin, Ireland; Lanham, MD: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; UNIPUB [distributor].
- Labrador, F. J. (1992). *El estrés : nuevas técnicas para su control*. Madrid: Temas de Hoy.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Eds. Martínez Roca.
- Leka, S., & Houdmont, J. (2010). Future directions in Occupational Health Psychology. In *Occupational health psychology*. (pp. 298–321). Retrieved from <http://ezproxy.usherbrooke.ca/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2010-10988-000&site=ehost-live>
- Malakh-Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout : causes and cures*. New York; London: Free Press ; Collier Macmillan.
- Martinez, & Íñigo, D. (2001). Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 131–153.
- Maslach, C. (1977). *Burn-out : a social psychological analysis*. Berkeley, CA: The Author.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory : manual*. Palo Alto, California.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Atlantic*.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Mcgrath, J. E. (1976). Stress and behaviour in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College Pub. Co.
- McKay, M., Davis, M., & Fanning, P. (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- Meichenbaum, D., & Cameron, R. (1974). The clinical potential of modifying what clients say to themselves. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 11(2), 103–117.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In *Handbook of*

*work and organizational psychology* (pp. 5 – 33).  
<https://doi.org/10.2307/2392800>

- Mingote Adán, J. C. (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *FMC : formación médica continuada en atención primaria*.
- Mintzberg, H. (1993). Structure in Fives-Designing effective organizations. *Prentice-Hall International*, 317. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mobley, W. (1977). Employee Turnover : Causes, Consequences And Control. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- Moreno-Jiménez, B., & Báez León, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En El Trabajo*, 4–144. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud laboral : riesgos laborales psicosociales y bienestar social*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives. Understanding performance appraisal Social organizational and goalbased perspectives*. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc3&NEWS=N&AN=1995-97752-000>
- Navarrete L., & Zúñiga R., & Díaz-Catalán C., & De Francisco, R., & Valero J., & González A., & Muñoz J. & Romay J. & Fernández C. ( 2014). “Cambios en las características de los inmigrantes durante la crisis económica” . Ediciones Cinca. Madrid.
- Nogareda, C., Gracia, E., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2006). NTP 720:Trabajo emocional: concepto y prevención. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En El Trabajo*.
- OMS. (1974). Actas Oficiales 2T Asamblea Mundial Parte I, 7–23. Retrieved from [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/95324/1/Official\\_record217\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/95324/1/Official_record217_spa.pdf)
- Paine, W. S. (1982). Overview: burnout stress syndromes and the 1980’s. In W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout : research, theory, and intervention perspectives* (pp. 11–25). Beverly Hills, California: Sage Publications, Inc.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: EUEDEMA.
- Peiró Silla, J. M. (1987). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Petersen, D. (1988). Safety management - A human approach. *Aloray Inc., 215 Greenwich Ave., Goshen, NY 10924-9965, USA, 2d Ed., 1988. 400p. Illus. 176 Ref. Index. Price: USD 32.50.*
- Pines, A. & Aronson, E (1988) *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
- Ramos, F. (1999). *El Síndrome de burnout*. Madrid: UNED-FUE.

- Robbins, S. P. (1988). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall.
- Roberson, Q. M., & Stewart, M. M. (2006). Understanding the motivational effects of procedural and informational justice in feedback processes. *British Journal of Psychology*, 97(3), 281–298.
- Rodríguez Fernández, A., Zarco Martín, V., & González González, J. M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3–30. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.1.3>
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales Marisa Salanova WONT Prevenció Psicosocial Universitat Jaume I de Castellón. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 30.
- Sánchez Morales, MR. (2001). “Las familias del futuro en España. Tendencias y escenarios de futuro”. *Revista 74*, 65-67. *Medio ambiente y empleo*. Madrid
- Schaubroeck, J., & Jones, J. R. (2000). *Antecedents of workplace emotional labor dimensions and moderators of their effects on physical symptoms*. Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Hove [England]; New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory–General Survey. In *Maslach Burnout Inventory* (pp. 19–26).
- Schultz, J. H. (1932). *Das autogene Training [Hauptwerk]. [Hauptwerk]*. Stuttgart: G. Thieme.
- Seiderman, S. (1978). Combatting staff burn-out. In *Day Care and Early Education* (Vol. 5, pp. 6–9). Kluwer Academic Publishers-Human Sciences Press.
- Selye, H. (1936). Acute Phlegmonous appendicitis produced by intravenous administration of hitamine . *Lancet* *</cja:jid> The Lancet*, 228(5908), 1210–1211.
- Selye, H. (1946). *The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation*. [Place of publication not identified]: Association for the Secretion of Internal Secretions.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organization. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *Internacional review of industrial and organizacional psychology*. Chichester [etc.]: John Wiley & Sons.
- Staw, B. M. (1980). Research in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Storlie, F. J. (1979). Burnout: the elaboration of a concept. *The American Journal of Nursing*, 79(12), 2108–2111.

- Sun, B. (1988). Quality of working life programs: an empirical assessment of designs and outcomes. *UMI Dissertation Services*. University of Georgia.
- Suttle, J. L. (1977). Improving life at work: problems and prospects. In J. L. Hackman, J.R.; Suttle (Ed.), *Improving life at work: behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company.
- Temoshok, L., & Fox, B. H. (1984). Coping styles and other psychosocial factors related to medical status and to prognosis in patients with cutaneous malignant melanoma. In B. H. Fox & B. H. Newberry (Eds.), *Impact of psychoendocrine systems in cancer and immunity*. Lewiston, N.Y.: C.J. Hogrefe.
- Trouvé, P. (1990). *Nuevas tendencias de gestión de recursos humanos*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Tubs, S., & Hain, T. (1979). Management communication and its relationship to total organizational effectiveness.
- Turcotte, P.-R. (1986). *Calidad de vida en el trabajo : antiestrés y creatividad*. México: Trillas.
- Upper, D., & Cautela, J. R. (n.d.). *Covert Conditioning*. Elsevier Science.
- Valero Matas, J.; Lamoca Pérez M.; Fernández-Acebo, J. ; Galindo Calvo, P.; García Hernández, D. y García Marzá, V. ( 2005) " RRHH " . Tecnos. Madrid.
- VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011. . Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Centro de Documentación de FUNDACIÓN MAPFRE. Retrieved from [http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/imagen\\_id.cmd?idImagen=1080187](http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/imagen_id.cmd?idImagen=1080187)
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis (Ed.), *Quality of working life: problems, projects and the state of the art* (pp. 91–104). New York: Macmillan.
- Williamson, A. M. (1994). Managing stress in the workplace. Part I - Guidelines for the practitioner. *INTERNATIONAL JOURNAL OF INDUSTRIAL ERGONOMICS*, 14(1), 161.
- Wilson, M.G. DeJoy, D.M. Vandenberg, R. J. Richardson, H.A. McGrath, A. L. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Wellbeing: Test of a Model of Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565–588.
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by reciprocal inhibition*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion Work as a Source of Stress: The Concept and Development of an Instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 371.

Zuñiga, R. (2014). *La intervención y las intervenciones*. Servicio Social de la Universidad de Montreal. Montreal

## **8.- ANEXO.**

## 8.1 CUESTIONARIO F-PSICO 3.1.

A continuación se incluye el cuestionario F-PSICO 3.1 utilizado recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo INSSBT, cuyo objetivo es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

### 1. ¿Trabajas los sábados?

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

### 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

### 3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

### 4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

### 5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a? :**

10a. Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10b. La distribución de tareas a lo largo de tu jornada

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10c La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10d. Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...).

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10e. La cantidad de trabajo que tienes que realizar

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10f. La calidad del trabajo que realizas

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10g. La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10h. La distribución de los turnos rotativos

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

10i. No trabajo en turnos rotativos

**11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

11 a .Introducción de cambios en los equipos y materiales

1. Puedo decidir
2. Se me consulta
3. Sólo recibo información
4. Ninguna participación

11b. Introducción de cambios en la manera de trabajar

1. Puedo decidir.
2. Se me consulta.
3. Sólo recibo información.
4. Ninguna participación .

11c. Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

1. Puedo decidir.
2. Se me consulta.
3. Sólo recibo información.
4. Ninguna participación.

11d. Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

1. Puedo decidir.
2. Se me consulta.
3. Sólo recibo información.
4. Ninguna participación.

11e.Cambios en la dirección o entre tus superiores

1. Puedo decidir.
2. Se me consulta.
3. Sólo recibo información .
4. Ninguna participación.

11f. Contratación o incorporación de nuevos empleados

1. Puedo decidir.
2. Se me consulta.
3. Sólo recibo información.
4. Ninguna participación.

11g. Elaboración de las normas de trabajo

1. Puedo decidir.

2. Se me consulta.
3. Sólo recibo información.
4. Ninguna participación.

**12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**

1. No interviene.
2. Insuficiente.
3. Adecuada.
4. Excesiva.

**13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?**

13a. Las posibilidades de formación

1. No hay información.
2. Adecuada.
3. Insuficiente.

13b. Las posibilidades de promoción

1. No hay información.
2. Adecuada.
3. Insuficiente.

13c. Los requisitos para ocupar plazas de promoción.

1. No hay información.
2. Adecuada.
3. Insuficiente.

13d. La situación de la empresa en el mercado.

1. No hay información.
2. Adecuada.
3. Insuficiente.

**14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?**

14a .Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones).

1. Muy clara.
2. Clara.
3. Poco clara.
4. Nada clara.

14b. Cómo debes hacerlo ( métodos, protocolos, procedimientos de trabajo).

1. Muy clara.
2. Clara.
3. Poco clara.
4. Nada clara.

14c. La cantidad de trabajo que se espera que hagas.

1. Muy clara.
2. Clara.
3. Poco clara.
4. Nada clara.

14d. La calidad de trabajo que se espera que hagas.

1. Muy clara.
2. Clara.
3. Poco clara.
4. Nada clara.

14e. El tiempo asignado para realizar el trabajo.

1. Muy clara.
2. Clara.
3. Poco clara.
4. Nada clara.

14f. La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no) .

1. Muy clara.
2. Clara.
3. Poco clara .
4. Nada clara.

**15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo**

15a .Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.

1. Siempre casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

15b. Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.

1. Siempre casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

15c. Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

1. Siempre casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

15d. Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra).

1. Siempre casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

15e. Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores. El método para realizar el trabajo.

1. Siempre casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:**

16a. Tus jefes

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no hay otras personas.

16b. Tus compañeros

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no hay otras personas.

16c. Tus subordinados

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no hay otras personas.

16d. Otras personas que trabajan en la empresa

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no hay otras personas.

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

1. Buenas.
2. Regulares.
3. Malas.
4. No tengo compañero.

**18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

18a. Los conflictos interpersonales

1. Raras veces.
2. Con frecuencia.
3. Constante mente.
4. No existen.

18b. Las situaciones de violencia física

1. Raras veces.
2. Con frecuencia.
3. Constante mente.
4. No existen.

18c. Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

1. Raras veces.
2. Con frecuencia.
3. Constante mente.
4. No existen.

18d. Las situaciones de acoso sexual

1. Raras veces.
2. Con frecuencia.
3. Constantemente.
4. No existen.

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

1. Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema.
2. Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema.
3. Tiene establecido un procedimiento formal de actuación.
4. No lo sé.

**20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

1. Muy alta.
2. Alta.
3. Media.
4. Baja.
5. Muy baja.

**23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

1. Excesiva.
2. Elevada.
3. Adecuada.
4. Escasa.
5. Muy escasa.

**27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**33. En qué medida tu trabajo requiere:**

33a. Aprender cosas o métodos nuevos

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

33b. Adaptarse a nuevas situaciones

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.

4. Nunca o casi nunca.

33c. Tomar iniciativas

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

33d. Tener buena memoria

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

33e. Ser creativo

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

33f. Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos a...?**

34a. Tus superiores jerárquicos

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.

3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no trato.

34b. Tus subordinados

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no trato.

34c. Tus compañeros de trabajo

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no trato.

34d. Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos,)

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no trato.

**35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.

**37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:**

1. No.
2. A veces.
3. Bastante .
4. Mucho.

**38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

1. Mucho.
2. Bastante.
3. Poco.
4. Nada.

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

1. No es muy importante.
2. Es importante.
3. Es muy importante.
4. No lo sé.

**40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?**

40a. Tus superiores

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.

4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no tengo trato.

40b. Tus compañeros de trabajo

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no tengo trato

40c. El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no tengo trato.

40d. Tu familia y tus amistades

1. Siempre o casi siempre.
2. A menudo.
3. A veces.
4. Nunca o casi nunca.
5. No tengo, no tengo trato.

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?**

1. Adecuadamente.
2. Regular.
3. Insuficientemente.
4. No existe posibilidad de desarrollo profesional.

**42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

1. Muy adecuada.

2. Suficiente.
3. Insuficiente en algunos casos.
4. Totalmente insuficiente.

**43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

1. Muy adecuada.
2. Suficiente.
3. Insuficiente en algunos casos.
4. Totalmente insuficiente.

**44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

1. Muy satisfecho.
2. Satisfecho.
3. Insatisfecho.
4. Muy insatisfecho.