

**Las consecuencias de la organización
del trabajo en la salud laboral
en la empresa:**
Estudio de las variables
que intervienen en la aparición
de riesgos psicosociales



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



Este trabajo ha sido realizado para UGT-CEC por la Universidad de Salamanca.

EDITA
Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC

IMPRIME
Blanca Impresores S.L.
95 319 11 02

Depósito Legal: J-2.501-2011
ISBN-13: 978-84-695-0815-2



LAS CONSECUENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO EN LA SALUD LABORAL
EN LA EMPRESA:

**ESTUDIO DE LAS VARIABLES
QUE INTERVIENEN EN LA APARICIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

*Luis Melero Marcos (dir.)
Miguel Pérez Fernández
Mary Cruz Sánchez Gómez
Alejandra Melero Ventola
Beatriz Palacios Vicario*

Universidad de Salamanca

Nuestro agradecimiento a la UGT-Castilla y León, y a la UGT-Unión Provincial de Salamanca y particularmente a sus Secretarios Generales, sin cuya colaboración no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

INDICE

1. PRIMERA PARTE

1.1. Introducción	9
1.2. Factores psicosociales y organización del trabajo: Estado general de la cuestión	15
1.3. El concepto de estrés	17
1.4. Estrés y trabajo	23
1.5. Cambios mas importantes en el mundo del trabajo	27
1.6. Principales estresares en el trabajo.....	33
1.7. Factores de predicción de riesgo psicosocial.....	35
1.8. Diferencias económicas y riesgos psicosociales	47
1.9. Estilos de dirección	49
1.10. Modelos de estructuras organizativas	53
1.11. Características de organizaciones actuales.....	55
1.12. Estrategias generales de control y prevención de riesgos Psicosociales	61

2. SEGUNDA PARTE

ANALISIS EMPÍRICO DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES LA ORGANIZACIÓN, RESPONSABLES EN LA APARICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1. Objetivos	71
2.2. Instrumentos	71
2.3. Metodología	73
2.4. Resultados	77



3. BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....93

4. ANEXOS (Incluidos en cd)

4.1. Anexo 1

Cuestionario de control de la actividad laboral en la empresa

4.2. Anexo 2

Cuestionario de trastornos psicosociales derivados de la actividad laboral

4.3. Anexo 3

Escala de ansiedad, depresión y vulnerabilidad

4.4. Anexo 4

Fiabilidad del cuestionario de control de la actividad Laboral en la empresa y las subescalas o áreas

4.5. Anexo 5

Fiabilidad del cuestionario Trastornos psicosociales

4.6. Anexo 6

Fiabilidad de la escala de ansiedad

4.7. Anexo 7

Análisis multivariante: MANOVA



1. Primera parte

- 1.1. Introducción
- 1.2. Factores psicosociales y organización del trabajo:
 - Estado general de la cuestión
- 1.3. El concepto de estrés
- 1.4. Estrés y trabajo
- 1.5. Cambios mas importantes en el mundo del trabajo
- 1.6. Principales estresares en el trabajo
- 1.7. Factores de predicción de riesgo psicosocial
- 1.8. Diferencias económicas y riesgos psicosociales
- 1.9. Estilos de dirección
- 1.10. Modelos de estructuras organizativas
- 1.11. Características de organizaciones actuales
- 1.12. Estrategias generales de control y prevención de riesgos
 - Psicosociales

1.1. INTRODUCCIÓN

La Enciclopedia de la OIT en su tomo II, capítulo 34, referido a los “Factores Psicosociales y de Organización” dirigido por Steven L Sauter; Lawrence R. Murphy; Joseph J. Hurrell y Lennart Levi, en su introducción, señala, que ya en 1966 fue presentado un informe especial al Departamento de Salud y Servicios sociales de los Estados Unidos de América, titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers- A National Goal for Occupational Health”, auspiciado por el National Advisory Environmental Health Committee y que, entre otras muchas observaciones realizadas, señalaba que *“el estrés psicológico era un hecho cada vez mas frecuente en el lugar de trabajo, donde presentaba nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos como enfermedades cardiovasculares”*, e incluía mas 20 cuestiones “problemas” que deberían ser abordados urgentemente, donde presentaban *“...nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo que incluía los factores del lugar del trabajo que contribuían a dicha situación.*

9

Según informan, más de treinta años después, se habrían cumplido sobradamente las predicciones del citado informe, puesto que el estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de de incapacidad laboral en Occidente, figurando ya, en 1990, como la causa de un 13% del total de casos de incapacidad de trabajadores de la Northwestern National Life, una de las mas importantes aseguradoras de accidentes de trabajo estadounidenses. Para esta institución, dicho porcentaje se debía a trastornos en los que se suponía que existía una relación con el estrés del trabajo.

Para los autores de la citada enciclopedia, la aparición de este fenómeno es comprensible, teniendo en cuenta lo que las exigencias del trabajo moderno y sus condiciones pueden significar para la salud de los trabajadores. En las sociedades mas avanzadas el trabajo es la principal fuente de riqueza individual y colectiva. Estos autores citan un estudio de 1991, realizado sobre los estados miembros de la Unión Europea, en el que se llegó a la conclusión de que *“la proporción de trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a los que se quejan de problemas físicos”*



(Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo, 1992. En L. S. Sauter, J.J. Hurrell Jr., L.R. Murphy y L. Leví. Enciclopedia de la O.I.T.¹)

En 1995, otro estudio realizado sobre trabajadores en Holanda, comprobó que de la mitad de los trabajadores encuestados que señalaban un alto ritmo de trabajo, tres cuartas partes indicaron escasas posibilidades de promoción y un tercio señalaron falta de adecuación de sus estudios y su empleo (Houtman y Kompier, 1995)². También, en Estados Unidos, una encuesta realizada a varios miles de trabajadores en 1993, ya indicaba que más del 40% señalaban una carga de trabajo excesiva que les provocaba agotamiento al término de la jornada (Galinsky, Bond y Friedman)³.

Lo que aparece claramente establecido es que el trabajo puede provocar graves problemas de enfermedad en los trabajadores, como puede comprobarse por los siguientes datos, extraídos de los informes recientes de agencias intergubernamentales:

10

1. Cada año se pierden en la Unión Europea, por problemas relacionados con el trabajo más de 350 millones de horas.

2. El coste de las enfermedades derivadas de trabajo en la Unión Europea se calcula entre el 2,6% y el 3,8% del Producto Interior Bruto (PIB).

3. El 35% de los trabajadores considera que su salud se ve afectada por su trabajo, habiéndose disparado los costes por tratamiento de las mismas, especialmente las relacionadas con la salud mental.

Debemos tener en cuenta, que además, algunos grupos de trabajadores pueden verse afectados mas que otros, por lo que se están generando desigualdades sociales y que algunas de las patologías prevalentes podrían ser prevenidas fácilmente.

1 Sauter, S.L., Hurrell Jr., J.J., Murphy, L.R y Leví, L. (2007) Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de la O.I.T.* Vol. II.

2 Houtman, I. y Kompler, M. 1995. Risk factors and occupational risk groups for work stress in the Netherlands. En S. Sauter y L. Murphy (dir.) *Organizational Risk Factors for Job Stress*. Washington. American Psychological Association

3 Galinsky, E., Bond, J.T y Friedman D.E. 1993. *Highlights: The National Study of the Changing Workforce*. Nueva York: Families and Work Institute

Otro factor de gran importancia, que dificulta la implementación de estrategias para el abordaje de estos problemas, es que el impacto de estas enfermedades ha sido ignorado durante décadas, siendo su integración a nivel internacional en 2010, cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) incluyó los trastornos mentales y del comportamiento en la nueva lista de las enfermedades profesionales aprobada en su reunión de 25 de marzo, en sustitución a la anterior lista de 2002.

No ocurre lo mismo en el cuadro de enfermedades profesionales del Sistema de la Seguridad Social de nuestro País, que aún no las ha reconocido. No obstante, no debemos olvidar el reconocimiento que la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, hizo en su artículo 4, de los daños derivados del trabajo, entre los que incluye a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, entendiendo dentro de este concepto a todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación. Que influyen en la magnitud de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

Actualmente, los factores psicosociales han sido reconocidos internacionalmente como elementos que afectan a todos los trabajadores, destacando, entre todos ellos, el estrés como riesgo principal que puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel de la organización o de la gestión. Este trastorno, no solo afecta a las personas, sino que influye de forma grave en la salud de las organizaciones y, por extensión, en los beneficios de las mismas y de los países, que se ven gravados por esta realidad. En Europa, es el segundo problema de salud más común entre los trabajadores, afectando al 22% de éstos, con un aumento de su probabilidad en los próximos años.

En estudios recientes realizados en países de la Unión Europea y en otros países desarrollados, se ha comprobado que el estrés está implicado entre el 50 y el 60 por ciento de las horas perdidas por enfermedad y que la segunda causa de baja laboral, temporal y permanente, tras las enfermedades osteomusculares, la ocupan los trastornos mentales.

Así, informes de la OIT sobre salud mental y trabajo señalan claramente que la incidencia de los problemas de salud mental están au-



mentando de forma alarmante, hasta el punto de que uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio, que en algunos casos lleva aparejado la pérdida de empleo e incluso la hospitalización.

Los datos disponibles sobre los países de la Unión señalan que entre un 3 y un 4% del PIB se invierte en abordar problemas de salud mental. En países como los Estados Unidos solamente el coste asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre los 30.000 y 44.000 millones de dólares al año, siendo una de las causas principales de jubilación anticipada, junto con otros problemas mentales. Lo mismo ocurre en otros países de Occidente, donde están creciendo de forma alarmante los costes de atención a los problemas de salud mental.

En el estudio realizado en 2010 por la Universidad de Alcalá⁴ se informa de la incidencia de algunos de estos problemas entre los países mas avanzados:

12

1. En Estados Unidos, la depresión clínica se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, llegando a afectar cada año a la décima parte de los adultos en edad de trabajar, con una pérdida aproximada de 200 millones de jornadas de trabajo anuales.

2. En Finlandia, mas del 50% de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas relacionados con estrés, tales como ansiedad, depresión, dolor físico, así como otros de origen psicosomático. Según la información de que disponen, el 7% de los trabajadores finlandeses padecen cansancio severo y los trastornos de salud mental son ya la causa principal de las jubilaciones anticipadas.

3. Datos similares parecen darse en Alemania donde los trastornos depresivos son responsables del 7% de las jubilaciones prematuras y de incapacidad laborar, siendo los trastornos mentales la causa mayor de absentismo, que provoca unas perdidas de mas 5000 millones de euros anuales.

4. Por último informan, que en el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental, cuya causa de base es el estrés y que, en el año 2002, ya provocaban a la UE-15 un gasto de 20.000 millones de euros.

⁴ García, M, Ipiña, A y Castañeda, R. 2010. *Carga mental y trabajo*. Univ. Alcalá/ Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT-CEC

La actual coyuntura económica y los cambios tecnológicos, tan rápidos en la sociedad actual, marcarán sin duda un punto de inflexión de consecuencias imprevisibles, si no se adoptan medidas para paliar este avance de los trastornos mentales.

En la presente memoria pretendemos analizar, a través de la investigación de campo, la relación existente entre la organización en el trabajo, mejor dicho, sobre la deficiente organización en el trabajo y la aparición de trastornos psicosociales en los trabajadores. Creemos que hay evidencias suficientes para asegurar la existencia de un nexo entre los comúnmente denominados como riesgos psicosociales, es decir, riesgos relacionados con la ejecución del trabajo y su entorno y la aparición de trastornos, en los que están implicadas distintas variables: las relaciones interpersonales, el clima laboral, la autonomía de los trabajadores y, en definitiva, como ya hemos apuntado, con otros múltiples aspectos relacionados con la organización del trabajo. Por ello, y como sustrato teórico de nuestra investigación, comenzaremos haciendo un breve repaso de algunas de las principales teorías que sustentan esta relación para, posteriormente, y a través de los datos obtenidos en la misma, poder establecer de manera empírica la importancia de la organización del trabajo en la aparición de trastornos psicosociales.

Los objetivos de esta monografía quedarían fijados en los siguientes apartados:

1. Análisis de las principales teorías que relacionan el estrés y el desempeño de la actividad laboral.
2. Establecimiento de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellos relacionados con la organización del mismo.
3. Desarrollo de un instrumento validado para la de detección de los trastornos psicosociales derivados de la organización de l trabajo.
4. Análisis y valoración de los resultados obtenidos en nuestra investigación sobre esta relación.
5. Conclusiones.

1.2. FACTORES PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: ESTADO GENERAL DE LA CUESTION.

Según hemos apuntado anteriormente, el avance de las nuevas tecnologías y, particularmente la actual crisis global, está afectando de forma hasta ahora poco conocida, el mundo laboral, provocando situaciones de difícil pronóstico que requieren cambios urgentes, pero de gran calado, para los cuales la sociedad no parece tener respuestas válidas. Esta situación actúa como un boomerang en los factores que se incluyen en las condiciones de trabajo, entre los que se cuentan los factores psicosociales.

En la 9ª Reunión Anual del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la salud, celebrada en septiembre de 1984, se estableció el concepto *de factores psicosociales en el trabajo*. La aceptación de dicho concepto ha supuesto un gran avance en la racionalización de los problemas del entorno laboral y social de las personas. Una definición del mismo sería:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, el grado de satisfacción laboral y las condiciones de organización por una parte y por otra la capacidad de los trabajadores, sus necesidades, su cultura su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el desempeño de la tarea”

En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha definido los riesgos psicosociales como *aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador*.

La causa principal de aparición de estos factores, reflejada en todos los estudios más importantes, durante más cincuenta años, no es otra que el estrés en el trabajo, como ya hemos señalado en la introducción de esta monografía.

1.3. EL CONCEPTO DE ESTRÉS

El término estrés es un concepto que, a pesar de tiempo transcurrido desde que Canon lo utilizara por primera vez, allá por 1932, no ha concitado un suficiente acuerdo entre los distintos investigadores que han trabajado con el mismo (varios miles, en las últimas décadas), produciéndose casi tantas opiniones como autores lo han investigado, convirtiéndose así en un constructo, mas que en un concepto unívoco para todos. Esta situación acarrea un gran problema ya que la carencia de un significado preciso del término, entraña sin duda un riesgo de inexactitud. No obstante, las conclusiones correctas y las valoraciones coincidentes de los distintos autores, sobre sus efectos en la salud de los sujetos, permite la utilización del mismo como un catálogo con resultados de aplicación práctica. Veamos algunos de las definiciones más aceptadas:

1. El estrés es un estado manifestado por un síndrome específico con toda una serie de cambios inespecíficos en el sistema biológico, Selye⁵ (1978).
2. Conlleva una amenaza al bienestar e incluye emociones indeseables. Lazarus⁶ (1975); Lazarus & Launier⁷ (1978)
3. Implica exigencias ambientales de tipo físico o social McGrath⁸ (1970)
4. Ocurre en condiciones de déficit personal –cuando las exigencias del entorno superan los recursos individuales- o bajo una frustración personal- cuando los recursos individuales encuentran un apoyo ambiental insuficiente. French, Rodger y Cobbs⁹ (1974)
5. Es una variación de *output* más allá de sus límites normales, lo que invoca un equilibrio desfavorable entre la activación y la capaci-

5 Selye, H. *The stress of life* 1978 (2nd ed.) New York: McGraw-Hill

6 Lazarus, R. S. 1975. A Cognitively oriented psychologists looks at biofeedback . *American Psychologist*, 30, 553-560

7 Lazarus, R.S. & Launier, R. 1978. Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin & M. Lewis (eds.) *Social and psychological factors in stress*. New York Holt, 1970.

8 McGrath, J. E. 1970. (ed.) *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt

9 French, J. R., Rodger, W & Cobbs, S. 1974. *Adjustment as person-environment fit*. In G. V. Coelho, D.A. Hamburg & J.E. Adams (eds.) *Coping and adaptation*. New York: Basic Books



dad de procesamiento de la información con respecto a la “banda de atención”. Teichner¹⁰ (1968)

6.

Los estudios sobre las consecuencias del estrés han hecho especial hincapié en su forma típica, ya sea en lo referido a las variables biológicas o psicológicas de la conducta, como en la localización de las correlaciones bioquímicas y neurológicas del mismo. También, en el estudio de los sucesos conductuales y cognitivos que acompañan a su existencia, centrándose, especialmente, en su valor como precursor de la aparición de patologías graves. Pero no podemos olvidar que el estrés es también un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye fuertemente a su supervivencia, ya que de la forma de respuesta que el individuo dé a los hechos con los que se enfrenta, va a depender su capacidad de adaptación al medio. Sea como fuere, el estrés forma parte de nuestra vida diaria y sus consecuencias son de gran importancia para el equilibrio y la salud de los sujetos.

18

En nuestro trabajo procuraremos centrarnos en aquellos modelos explicativos del estrés que han resultado válidos para explicar la relación entre la aparición de riesgos psicosociales y la mala organización de la actividad laboral y en los posibles problemas de salud que su existencia genera en los individuos que los soportan. Es decir, en las condiciones de trabajo de los sujetos y en las patologías que estos padecen, debido a la existencia de estas condiciones. Como afirman Sauter, Hurrell, Murphy y Levi¹¹(1998), esas condiciones, normalmente denominadas como *factores psicosociales*, abarcan aspectos relacionados con el puesto de trabajo y el entorno de trabajo, el clima o la cultura de la organización, las funciones laborales, el diseño de tareas, las relaciones interpersonales, etc. Este concepto, abarca, asimismo, al entorno de las organizaciones, entorno doméstico o hábitos de consumo, sin olvidar lo más importante como es la personalidad de los sujetos y las actitudes que estos muestran a lo largo de su vida, que sin duda forman parte de la calidad de respuestas al estrés, tanto en sus relaciones privadas como en su actividad laboral.

10 Teichner, W. H. 1968. Interacción of behavioral and psychological stress reactions. *Psychological Review*. 75, 271-291

11 Sauter, S.L., Hurrell, Jr, J., Murphy, L. R. y Levi, L. 1998 4ª ed. *Factores Psicosociales y de organización* Vol. IV Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Si como aparece en el modelo de French, Rodger y Cobbs (1974), las exigencias de trabajo no se ajustan a la expectativas o capacidades del trabajador, las consecuencias serán, sin duda, disruptivas para su salud, como también propugnan otros, como el modelo de *Ajuste persona-entorno* (P-E) o el modelo de *Demandas-control* del trabajo, adoptado por los investigadores del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), según el cual, los factores psicosociales (estresores), junto a los factores de personalidad y las condiciones sociales (moderadores del estrés), producen reacciones psicológicas, conductuales y físicas, que pueden afectar a la salud de los sujetos (Hurrell y Murphy,¹² 1992). Estos modelos, ofrecen asimismo diferencias entre sí, especialmente centradas en la distinta valoración de los factores de potencial riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo, que para el modelo de ajuste P-E son muy importantes, mientras que para el modelo de demandas-control tienen mas valor las relacionadas con la carga de trabajo psicológica y con la posibilidad que tienen los trabajadores de ejercer control dentro del trabajo (lo que se ha dado en llamar como “*latitud de toma de decisiones*”), sobre determinados aspectos de su actividad, que nosotros también hemos resaltado en nuestra investigación.

Nuestra posición inicial, cercana a lo propuesto por el modelo de demandas-control, tampoco se aleja de lo postulado en el modelo de ajuste P-E, sobre la importancia de la evaluación cognitiva que el individuo hace de los acontecimientos y de cómo, esa evaluación va a determinar el tipo de respuesta que este realiza (afrentamiento), según Lazarus¹³ (1966). Recordemos que Lazarus planteaba que la “*evaluación cognitiva refleja la particular y cambiante relación que se establece entre un individuo con determinadas características, valores y compromisos y su entorno, cuyas demandas debe predecir e interpretar*” (Lazarus y Folkman¹⁴ 1984). Para estos autores, aunque está comúnmente aceptado que ciertas situaciones y demandas ambientales producen estrés a gran número de personas, sin embargo, el grado y la clase de respuesta que estas realizan difiere de forma ostensible ante las mismas. Ello indica, que tanto personas como grupos, muestran grandes diferencias de sensibilidad y vulnerabilidad ante cierto tipo de acontecimientos, así como diferentes formas de reacción e interpretación de los mismos.

12 Hurrell, Jr. J. y Murphy, L. R. 1992. *Locus of control job demands, Yorker Helath*. En G.L. Cooper y R. Payne. Individual Differences, Personality, Stress. Chichester: John Wiley & Sons

13 Lazarus, R. S. 1966. *Psychological Stress and Coping Process*. New York. McGraw-Hill

14 Lazarus, R. S. y Folkman, S. 1984. *Stress Appraisal Coping*. New York: Springer



Una razón de gran importancia que se puede argumentar, sobre la validez de este concepto, es el hecho de que, para poder sobrevivir, el individuo necesita distinguir entre situaciones favorables y desfavorables, y sobrevivir en un mundo como el nuestro, implica que el individuo tiene que tener una capacidad de discriminación muy sutil dependiente de un sistema cognitivo eficiente y versátil, capaz de desarrollar una intensa actividad simbólica.

El contra-argumento positivista sobre las diferencias que plantean los individuos en la forma de respuesta, es que el entorno humano siempre es diferente: por tanto, las variaciones individuales en la respuesta no son debidas necesariamente a las características personales del sujeto (Strack y Coyne¹⁵ 1983; Coyne y Gotlib¹⁶ 1983).

Para las teorías cognitivistas, existen diferencias entre las propiedades objetivas de los objetos o los acontecimientos y la forma de interpretación o percepción que de los mismos realizan los sujetos, lo que quiere decir que los procesos derivados de la evaluación moldean la respuesta del individuo ante cualquier situación. Incluso, afirman, que la respuesta emocional es el producto del significado evaluado, y distinta en cuanto a calidad e intensidad.

20

Por nuestra parte, en un trabajo anterior sobre la importancia de los Acontecimientos Vitales Estresantes en el Adulto (*stressfull life events in the adults*, 1992), adoptamos una definición de evaluación cognitiva que amplía lo propuesto por Lazarus y que nos parece apropiado mantener en este trabajo.

15 Strack, D y Coyne, M. 1983. Cognitive Teraphy and Research. *Behavioral Science* Vol. 11, 1, 87-99
16 Coyne, M. y Gotlib, R 1983. Cognition in depresión: A reappraisal of Coyne and Gotlib's critique. *Behavioral Science*. Vol- 10 Number 6, 671-693

NUESTRO CONCEPTO DE EVALUACIÓN COGNITIVA

“Proceso o procesos a través de los cuales el individuo introduce formas particulares y cambiantes de interpretación de los estímulos, a partir de las cuales elabora una forma individual de respuesta o cadena de respuestas ante la aparición de los mismos.

Este proceso implica, además de una valoración previa de la capacidad estresante del estímulo, una preferencia de respuesta por parte del sujeto” (Melero 1991¹⁷)

Según nuestra experiencia, el sujeto, además de tener una relación particular y cambiante con su entorno, ante cada acontecimiento, establece una preferencia en la calidad y cantidad de las respuestas, por lo que disentimos, en parte, por lo mantenido por Sauter, S.L., Hurrell, Jr, J., Murphy, L. R. y Levi, L. (1998), sobre que el estrés sea una forma de estereotipo en las repuestas del cuerpo a influencias, exigencias o presiones. Ello implicaría que el individuo apenas tendría capacidad de cambio y que su adaptación dependería, casi exclusivamente, de los cambios externos (*locus de control externo*), lo cual, se ha demostrado que, a pesar de las dificultades en el cambio y los automatismos en las respuestas de los sujetos, no es cierto. No obstante, si lo es, que el estrés afecta de forma significativa a la velocidad con que se producen en el cuerpo procesos de desgaste, de tal forma que cuanto mas elementos de estrés introducimos en nuestra vida diaria, más disminuye la cantidad y calidad de las respuestas, tanto físicas como psíquicas. A su vez, este desgaste, esta directamente influenciado por la variabilidad de la respuesta, derivada, asimismo, del propio desgaste y de las cambiantes influencias del entorno. Además, las consecuencias a largo plazo de este desgaste, ponen en entredicho el apoyo que algunos autores dan al denominado como estrés positivo o *Eutres*, ya que, en ocasiones, los efectos satisfactorios del logro conseguido parecen quedar anulados, incluso muy por debajo, del costo (desgaste) ocasionado en el trayecto, como parece haberse demostrado en estudios recientes.

17 Melero, L. 1991. *Acontecimientos Vitales Estresantes en el adulto*. Tesis Doctoral Universidad de Salamanca.



Lo que no tiene discusión es que todo ser vivo se encuentra inmerso en un medio ambiente, del cual forma parte con todo su bagaje biológico, su personalidad, sus relaciones, su estilo de vida. Este medio ambiente está formado, a su vez, por múltiples situaciones totalmente diferentes y cambiantes, formadas, asimismo, por una multiplicidad de estímulos a los que tendrá que hacer frente y que por lo tanto debe predecir e interpretar.

A pesar de todo, el debate sobre el estrés está aun muy abierto y con distintas posiciones, en ocasiones muy encontradas, por lo que, en este trabajo, como ya hemos apuntado, preferimos quedarnos con aquellos aspectos coincidentes de las mismas, mas que con las discrepancias.

1.4. ESTRÉS Y TRABAJO

A lo largo de la historia, el trabajo ha pasado de ser un castigo, a un medio para ganarse la vida, a una actividad necesaria para el desarrollo de los individuos o, a ambos. Actualmente, con la grave crisis que algunos países de Occidente están sufriendo, ha pasado a ser un artículo de primera necesidad, especialmente en el nuestro, donde todas las expectativas nos situarán, en poco tiempo, en cinco millones de desempleados (según la última encuesta de población activa) mas del 20% de la población en edad laboral). Algo nunca visto hasta la fecha y, lo que es peor, no tiene posibilidades de mejora a corto plazo, pudiendo entrar en caída libre.

Pero cuando hablamos de trabajo en el siglo XXI, nos estamos refiriendo también a los logros que durante siglos se han ido consiguiendo respecto de las condiciones del mismo en tiempos pasados y como, esos logros, han supuesto beneficios tanto en la producción, como en la salud de los trabajadores. Los cambios actuales, para muchos, suponen grandes avances y una oportunidad excelente para que el trabajo sea más gratificante, sin embargo, para otros, estos cambios significan la pérdida de oportunidades. Todos estos cambios influyen en las condiciones de trabajo de los sujetos y en los riesgos que estos padecen y deben ser gestionados. La existencia de ese patrón de cambio en las condiciones de trabajo es, no obstante, difícil de abordar por los investigadores del mercado de trabajo debido a la enorme diversidad que presenta. Detrás de estos cambios aparecen nuevas formas de contratación, flexibilidad en las relaciones, sistemas de dependencia o cambios en la seguridad, que reclaman nuevos sistemas de equilibrio. Una de los problemas más significativos en la actualidad, que requiere un abordaje urgente, es que la mayoría de las relaciones laborales son informales y con un alto grado de precarización lo que dificulta la transición a sistemas más complejos y adaptativos en la organización del trabajo. Estos cambios han incrementado la aparición de riesgos psicosociales derivados de la organización y la gestión del trabajo, afectando tanto a las condiciones económicas como a las garantías del trabajador. No obstante lo afirmado, el trabajo siempre ha supuesto una obligación para los individuos, impuesta por la necesidad de supervivencia de éstos, al tiempo que de producción de beneficios para los empresarios, siendo éste el punto de vista principal



que sigue rigiendo como propone la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) cuando afirma:

1. En primer lugar, el trabajo se ha aceptado como una obligación para la mayoría de las personas adultas.

2. En segundo lugar, el trabajo y los lugares de trabajo se han diseñado casi exclusivamente con criterios de eficiencia y de coste.

3. En tercer lugar, se ha aceptado que los recursos tecnológicos y de capital son los determinantes imperativos de carecer óptimo de los puestos de trabajo y los sistemas laborales.

4. En cuarto lugar, los cambios que se han dado en los últimos años, se han debido en su mayor parte al deseo de alcanzar un crecimiento económico ilimitado.

5. En quinto lugar, la decisión sobre el diseño óptimo de los puestos de trabajo y la elección de los objetivos han quedado casi totalmente en manos de los directivos y especialistas en tecnología, con solo una leve intromisión de la negociación colectiva y de la protección que ofrece la legislación.

6. Por ultimo, esta organización internacional mantiene que otras instituciones de la sociedad han adoptado formas que contribuyen a sostener este sistema de trabajo.

Aquí podemos ver, que los cambios que se ha ido conformando a lo largo el tiempo, se han debido más que a la presión de los trabajadores, a los intereses empresariales. Según la OCDE, los beneficios a corto plazo de esta evolución, han consistido preferentemente en una mayor productividad a un menor coste, así como a un incremento de la riqueza para las empresas. La consecuencia, ha supuesto un perjuicio para los trabajadores, reflejado en el aumento de su grado de insatisfacción y en la aparición de problemas de salud, como lo demuestran múltiples estudios. Todo ello, a pesar de la importante resolución de la (OIT) Organización Internacional del Trabajo quien en 1975 declaraba que el trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también debía permitirles prestar ser-

vicios a la sociedad y, principalmente, lograr su autorrealización a través del desarrollo de sus capacidades personales. Dicha resolución se basaba en un informe de 1963 del Tavistock Institute de Londres, que establecía las siguientes directrices generales en las que debía fundamentarse el diseño de los puestos de trabajo:

1. El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado.
2. El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo y tener en él un aprendizaje continuo.
3. El puesto de trabajo debe comprender algún hábito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar personalmente suyo.
4. Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo.
5. El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y la vida social.
6. El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable.

De forma meramente descriptiva, a continuación vamos a referirnos a cambios mas sobresalientes ocurridos en el mundo laboras en las últimas décadas.

1.5. CAMBIOS MÁS IMPORTANTES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Si establecemos una comparación sobre los modos de abordaje del trabajo actual, en comparación con hace unos años (dos década aproximadamente), nos encontramos sin duda con dos grandes bloques, el referido a los cambios en la estructura del trabajo y el referente a los contenidos de la actividad laboral.

Un primer nivel de cambio sería sin duda la incorporación masiva de tecnología en la actividad laboral, especialmente la tecnología de la información y la comunicación. El proceso de innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías de la información en el mundo del trabajo ha supuesto una revolución y una transformación radical de los medios, distribución y transmisión de conocimientos y técnicas de producción, que ha afectado de forma definitiva a todos los factores de la misma,

Los efectos directos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sobre el empleo, ha supuesto un proceso de adaptación radical de los modelos tradicionales a los nuevos sistemas, generando, nuevos yacimientos de empleo con la creación de empresas dedicadas mayoritariamente a nuevas formas de consumo, especialmente orientado al ocio, al tiempo que una reducción de puestos de trabajo de difícil recuperación en un futuro inmediato. La implosión de esta tecnología, ha orientado, además, un cambio en el pensamiento y en las relaciones de los ciudadanos con la llegada de las denominadas redes sociales, también en la productividad de las empresas y en las demandas de formación de los trabajadores. Freeman et al, (1995)¹⁸, definen el cambio estructural impulsado en las formas de producción por la inclusión de las nuevas tecnologías como “*creative destruction*”, destrucción creativa.

Todos estos cambios pueden ser particularmente estresantes para los trabajadores de mas edad por sus dificultades de adaptación a las citadas nuevas tecnologías, pero no exclusivamente para ellos, ya que, la

18 Freeman, C., Soete, L. y Efendioglu. U. 1995. Diffusión the employment effects of information and communication technology. *International Labour Review*. Geneva, ILO; 134 (4-5), 587-603



sobrecarga de información y el aumento de demandas por parte de las empresas, puede generar un aumento del estrés que afecte a cualquier sujeto (Rantanen, 1998¹⁹).

Un segundo nivel de cambio estructural, tiene que ver con el aumento del sector servicios en detrimento de los otros sectores, primario y secundario. En contraste con el sector industrial, el sector servicios aumentó globalmente un 66% en 1995, situándose en un nivel de aumento del 71% en el 2005, en los países desarrollados, respecto a décadas anteriores. Este aumento significa necesariamente un proceso de adaptación de trabajadores que tradicionalmente desarrollaban su labor en los otros sectores, con el consiguiente aumento de estrés en los mismos, en muchos casos por falta de preparación.

Un tercer nivel de cambio proviene de la introducción de nuevos sistemas de organización y de gestión del trabajo. La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha supuesto la aparición de distintas formas de relación laboral con la externalización de gran parte de las tareas, el aumento del trabajo en equipo, la rotación de los puestos de trabajo o, el trabajo a distancia o teletrabajo, por citar algunos de los más importantes. Aunque muchos de estos cambios se han introducido con la coartada de incluir mejoras en la gestión y la organización del trabajo -lo que sin duda es cierto en muchos casos- (Bauer, 2006²⁰), no podemos obviar lo que ha supuesto una ampliación de horarios, especialmente en el sector servicios, que ha originado, a su vez, ampliaciones de jornada para los trabajadores, con el consiguiente aumento de la carga de trabajo y de la falta de control del tiempo de descanso para los mismos. Además, las conclusiones de los estudios más recientes sobre las citadas posibles mejoras confirman que éstas tienen un impacto limitado.

Un cuarto nivel, de gran importancia para el control de la salud de los trabajadores se refiere a los cambios en la fuerza de trabajo, producidos por tres grandes factores que sin duda van seguir teniendo cada vez más influencia en los próximos años.

19 Rantanen, J. 1998. The changing world of work', Agency conference proceedings. [Http://agency.osha.eu.int/publications/conference/conference98/index.html](http://agency.osha.eu.int/publications/conference/conference98/index.html)

20 Bauer, TK. 2006. *High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe*

El primero de estos factores es el envejecimiento de la población activa en Occidente y, especialmente en la Unión Europea. Según datos de Eurostat (2010), en todos los países europeos, la edad media de los trabajadores está aumentando por el envejecimiento de la población como consecuencia del déficit en la tasa de recambio, así como, el porcentaje de trabajadores de más de 50 años. Datos del año 2006, revelaban que el número de trabajadores de 50 años, ya era superior al de 30. Esta agencia confirma que el número de trabajadores de más edad (entre 55 y 65 años) a aumentado casi un 9% entre 2005 y 2010, en contraste con el número de adultos jóvenes (entre 25 y 39 años), que ha disminuido un 4% en el mismo periodo. Esta tendencia se mantendrá entre 2010 y 2030, donde los trabajadores mayores aumentarán un 15,5%, mientras que los adultos jóvenes disminuirán un 10%.

Esta nueva realidad incluye la posibilidad de aparición de nuevos riesgos psicosociales, especialmente para los mayores, mucho más vulnerables que los jóvenes a los problemas que derivan de condiciones de trabajo mal estructuradas. Otro riesgo de importante valor, que afecta a todos los grupos de edad, es la deficiente formación, derivada, en gran parte de las ocasiones de la falta de experiencia, por la no consolidación del empleo. La rotación excesiva de trabajadores lleva aparejado un aumento de riesgo de padecer enfermedades y accidentes causados por un deficiente aprendizaje.

El segundo de estos factores viene señalado por el aumento del porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo y, aunque las diferencias tradicionales en el tipo y condiciones del mismo entre hombres y mujeres sigue siendo similar al de las últimas décadas, el aumento de la participación de la mujeres, especialmente en el sector servicios, donde la presión es muy alta y muy bajo el control individual sobre la actividad, puede concitar la aparición de situaciones con riesgo psicosocial.

El tercero de los factores se enmarca dentro de las consecuencias que provoca el aumento de los flujos migratorios. La globalización, junto con otras causas de todos conocidas, ha provocado un imparable flujo migratorio hacia los países de Occidente, en muchas ocasiones de difícil control por los gobiernos generando todo tipo de situaciones, en especial aquellas que propician el abuso y la explotación de los emigrantes, los cuales realizan su trabajo en condiciones de alto riesgo. Según el



Research on the changing world of work, European Agency for Safety and Health at Work (2002), los trabajadores inmigrantes están expuestos a mayores riesgos de seguridad en el trabajo que otros trabajadores en puestos similares.

Un cuarto factor, digno de tener en cuenta, se refiere al aumento de competencia que ha supuesto la liberalización de los mercados, producto de la globalización. Esto, a su vez, ha supuesto una liberalización de los capitales que solo persiguen rentabilidad a corto plazo, con la consiguiente presión sobre los mecanismos de producción con el fin de abaratar los costos de la misma. El resultado es el aumento de la competencia mundial de productos y servicios que se traduce, a su vez, en un aumento de la presión sobre los trabajadores.

Esta situación, no ha hecho más que empezar, con el consiguiente desasosiego para las empresas, cada vez más descentralizadas, que tienden a usar métodos de producción ajustados que requieren cada vez más presión sobre la producción y menos mano de obra. Muchas organizaciones basan su modelo de gestión en el control, por muy pocos sujetos con un alto grado de cualificación, mientras que la producción de bienes se externaliza. Las empresas hacen cada vez más uso de contratos de corta duración, trabajadores temporales, subcontratas y trabajadores independientes o autónomos, siendo la mayoría mujeres. Esto aumenta la carga de trabajo y disminuye la seguridad, es decir, más trabajadores con contratos precarios que suelen realizar tareas cada vez más peligrosas, en peores condiciones, con menor formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

30

Los estudios actuales muestran resultados que apuntan a que los trabajadores con contratos precarios tienen menos seguridad en el trabajo, menor control sobre su tiempo de trabajo, menos perspectivas de desarrollar una carrera profesional, menos formación y tienden a realizar tareas menos cualificadas, lo cual correlaciona con un aumento de estrés en el trabajo.

Por otra parte, el proceso de transformación tecnológica y económica de los últimos años, exige altas demandas de cualificación para los trabajadores y empresarios, que precisan una actualización permanente, y ha supuesto la creación de un mercado de personal cualificado que favorece

a los países mas desarrollados que pueden satisfacer esta demanda ya que poseen dicha mano de obra cualificada, lo que les permite un mayor crecimiento (Ashton y Sung, 2002²¹).

El ritmo y la carga de trabajo está aumentando en todos los países de Europa y los trabajadores manejan volúmenes de información cada vez mas complejos y ha de hacer frente a cargas de trabajo cada vez mayores y mayores grados de presión. No obstante, esta situación viene ya de largo (aunque en los últimos años se haya agravado), como lo demuestra un importante estudio sobre las condiciones de trabajo, realizado entre los años 1991/92, sobre los entonces 12 estados miembros de la Unión Europea por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Paoli²² 1992), se comprobó que el 30% de los trabajadores consideraba que su trabajo suponía un riesgo para su salud. Según dicho estudio, y en dicho periodo, en los 12 países miembros, había más de 23 millones de personas que trabajaban en jornadas nocturnas más del 25% del total de las horas trabajadas. Así mismo, uno de cada tres trabajadores señalaba que su trabajo era repetitivo y monótono, y un de cada cinco varones y una de cada seis mujeres, decían trabajar bajo un presión de tiempo permanente y uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa mas de la mitad de su jornada laboral.

Unas cargas de trabajo excesivas y unos horarios laborales variables e impredecibles, con jornadas excesivamente largas, que además no van acompañados de mayor autonomía de los empleados, se configuran en factores de riesgo para la aparición de enfermedades psíquicas y físicas.

Cientos de millones de personas en todo el mundo se están viendo afectadas por enfermedades mentales, y trastornos como la ansiedad, la depresión o el trastorno bipolar tienen ya un aumento exponencial con la actual crisis. Los problemas de salud mental graves están sin duda conectados con situaciones derivadas de la crisis, como el paro (endémico en España), la falta de vivienda y otros.

21 Ashton, D.N. y Sung, J. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working*. Geneva. ILO

22 Paoli, P. 1992. *Firs European Survey on the Work Environment*. Dublin. Fundación Europa



En nuestro país, algunos datos confirman lo que está ocurriendo en todo el mundo. La Unitat de Salut Laboral de Barcelona, detectó en 2009 un aumento del 7% respecto al año anterior en problemas de salud mental. En zonas de mayor peso industrial como el Baix Llobregat, los servicios de salud elevan hasta un 15 ó 20% el aumento de este tipo de enfermedades, hasta el punto de que los servicios de salud no pueden absorber el aumento de demanda, lo que redonda en una mayor automedicación, con cifras que se disparan en el consumo de ansiolíticos y antidepresivos.

Además, los datos no hacen mas que confirmar, que las supuestas mejoras en las condiciones de trabajo, se sitúan muy por detrás de las propuestas que realizan las instituciones que velan por la salud y el bienestar de los trabajadores y que el trabajo sigue siendo una de las causas principales del padecimiento de problemas de salud por parte de los mismos, siendo el estrés, la causa que se configura como inductor principal de la aparición de estos trastornos.

1.6. PRINCIPALES ESTRESORES EN EL TRABAJO

Recordemos que la definición de estrés propuesta por French, Rodger y Cobbs (1974), establecía que éste *“ocurre en condiciones de déficit personal –cuando las exigencias del entorno superan los recursos individuales– o bajo una frustración personal– cuando los recursos individuales encuentran un apoyo ambiental insuficiente”*. Si relacionamos dicha definición con los datos del estudio Paoli (1992), no podemos por menos de aceptar que los trastornos que presentaban los trabajadores de dicho estudio se corresponden con lo que han dado en denominarse como estresores psicosociales en el trabajo.

Si un trabajador desarrolla permanentemente su actividad bajo presión, con demandas muy por encima de la capacidad que este puede desarrollar. Si lo hace en una situación de incomunicación, si la carga de trabajo o los objetivos exceden la capacidad media del sujeto, si el horario no es el adecuado o su salario apenas le llega para mantener una vida digna, lo mas probable es que este individuo sufra un grave desajuste, que se manifestará en un trastorno físico y/o psicológico, que no solo afectará a la salud del trabajador, sino que dañará el equilibrio de su empresa. Cuando las demandas del medio, exceden las posibilidades de respuesta del sujeto, éste enferma, pero también enferma su entorno.

Durante las últimas décadas se han realizado investigaciones de gran importancia para determinar cuales son los principales eventos en la vida de los trabajadores que puedan provocar *“desajustes”* en los mismos. Veamos algunos de los más importantes:

- . Estresores de tipo físico.
- . Sobrecarga cuantitativa
- . Sobrecarga cualitativa
- . Insuficiente carga cualitativa
- . Conflicto de roles
- . Aislamiento



- . Falta de control de la actividad
- . Insuficiente apoyo social
- . Acoso en el trabajo
- . Turnicidad excesiva
- . Escasez de medios tecnológicos para el desempeño de la función
- . Exceso de automatización (tareas muy repetitivas)
- . Deficientes medidas de seguridad
- . Falta de personal suficiente para la realización de las tareas
-

La investigación de las últimas décadas ha desarrollado una serie de modelos de control del trabajo, a los cuales vamos a referirnos de forma breve como base de la justificación de nuestra propuesta.

1.7. FACTORES DE PREDICCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

La definición de estrés, en el sentido de sobrecarga, en su acepción tradicional, (Cannon²³ 1932; Selye²⁴ 1936, 1976²⁵), tenía una función explicativa de la reacción que el sujeto experimentaba de forma aguda, ante la acción de un agente estresor y el tipo de respuesta (enfrentamiento) que éste ponía en marcha para contrarrestar a dicho agente. Por su parte, Lazarus y Folkman (1984), a partir de la propuesta de Selye (1976), de que en todas las situaciones de estrés se produce una reacción en los individuos que denomina como Síndrome General de Adaptación, mantiene que, ante una situación de estrés agudo, el individuo pone en marcha un proceso de evaluación cognitiva, considerando tres tipos de evaluación:

Una Evaluación Primaria (PRIMARY APPRAISAL), consiste en valorar las situaciones como irrelevantes, benigno positivas o estresantes. En esta evaluación primaria destacan la importancia de la valoración estresante, la cual, afirman, puede tomar tres formas: de daño/pérdida, amenaza y de desafío.

Una segunda, denominada como Evaluación Secundaria (SECONDARY APPRAISAL), que es una evaluación orientada a lo que puede y debe hacerse, e incluye la cuantificación de las estrategias de enfrentamiento, posibilidad de aplicación efectiva de una estrategia determinada y valoración de las consecuencias de utilización de una determinada estrategia en el contexto de otras interpretaciones y demandas internas y/o externas.

Y la tercera, a la cual denominan REEVALUACIÓN, se produce cuando se efectúa un cambio a partir de una evaluación previa (primaria o secundaria), a partir de una nueva información producida por el propio individuo o por el entorno o, por ambos.

Por último, señalan, que el concepto de evaluación cognitiva, se halla estrechamente ligado al concepto de vulnerabilidad psicológica, entendida esta, como el factor que determina la importancia de la amenaza implícita en la situación, y no, como la valoración de los recursos de enfrentamiento.

23 Cannon, W. B. 1932. *The Wisdom of the body*

24 Selye, H. 1936 A. syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature* 138:32

25 Selye, H. 1976 *The stress of life*. New York. Mc-Graw-Hill



to de la persona, como a veces se confunde. También, señalan, que los procesos de evaluación cognitiva, no son necesariamente conscientes, ni accesibles a los factores que los configuran.

Actualmente, esta forma de interpretación del estrés, como otros modelos cognitivos, forma parte de la Psicología Experimental, derivada de los trabajos de Seligman, concretamente de su teoría de la Indefensión Aprendida (Learned Helplessness). Seligman²⁶ (1975); Hiroto y Seligman²⁷ (1975). En dicha teoría Seligman propone la participación de variables intrapsíquicas en la determinación de las conductas. Estas variables se relacionan con la posibilidad del organismo de controlar el medio amenazante a través de su conducta, pero cuando el organismo no controla ese medio, responde de forma pasiva a los ataques del mismo, lo cual provoca alteraciones en dicho organismo.

En la mayoría de las concepciones, el estrés a soportar por el sujeto es un estrés agudo e “*inevitable*”, normalmente derivado de una amenaza para la supervivencia física del mismo. El modelo de demandas-control se ha desarrollado para dar respuesta a situaciones de estrés crónico, que inicialmente no suponen una amenaza para la integridad física del sujeto, como parece ocurrir en muchos lugares de trabajo y que como mantiene Karasek y Theorell (1990²⁸), sus realidades son el producto de complejas decisiones humanas en materia de organización. En este caso, la controlabilidad del estresor es muy importante, adquiriendo aún mayor relevancia en la medida en que se van desarrollando organizaciones sociales cada vez más complejas e integradas, con limitaciones, a su vez, cada vez más complejas, del control del comportamiento individual. (Karasek,²⁹ 1976, Karasek,³⁰ 1979). Este modelo se basa en las características psicosociales del trabajo, es decir, en las demandas que este plantea desde el punto de vista psicológico y en una combinación de control de las tareas y el uso de las capacidades que denominan *Latitud de toma de decisiones*. Predice,

26 Seligman, M.E.P. 1975. *Helplessness*. San Francisco. WH Freeman

27 Hiroto, D.S. y Seligman, M.E.P. 1975 *Generality of Learned Helplessness in Man*. L. of Personality and Social Psychology. 311-327

28 Karasek, R. A. y Theorell, T. 1990. *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books

29 Karasek, R.A. 1976. *The impact of the work environment of life outside the job*. Tesis Doctoral. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge. Massachusetts

30 Karasek, R.A. 1979. Jobs demands, job decision latitude, mental strain: Implications for job redesign. *Adm. Sci Q* 24: 285-308

en primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, así como la correlación de comportamientos activo/pasivo de los puestos de trabajo, mostrándose especialmente válido en estudios epidemiológicos de enfermedades crónicas, como la enfermedad coronaria.

Se trata de un modelo de fácil aplicación en el ámbito del análisis de la salud y la seguridad en el trabajo. Veamos algunos de los principios en los que se sustenta

1. Las características de organización del trabajo, y no solamente los riesgos físicos, producen enfermedades y lesiones.
2. Las consecuencias relacionadas con el estrés tienen que ver con la organización social de la actividad del trabajo y no solo con sus exigencias.
3. La actividad social del trabajo también afecta a los riesgos relacionados con el estrés y no solo con sus exigencias.
4. La posibilidad de un estrés positivo, así como de un estrés negativo puede explicarse en términos de combinaciones de demandas de control
5. Se trata de un modelo sencillo (con una validez nominal básica) con el que empezar a analizar la respuesta personal al estrés en distintas categorías de trabajadores, para los que ésta, es una cuestión sensible.

Este modelo, va mas allá de las consecuencias del trabajo e incluye propuestas alternativas y de promoción de la salud sobre la organización del trabajo que resaltan la mejora de las capacidades y la participación de los trabajadores y que pueden ofrecer igualmente ventajas económicas para los sistemas de fabricación innovadores, así como, para el sector servicios por su capacidad de aprendizaje y participación. Veamos algunas de las hipótesis en las que se basa este modelo:



Hipótesis de la tensión en el trabajo

Según esta hipótesis, las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes, en contraste con la *latitud de toma de decisiones* que es muy baja. Cuando no se pueden adoptar las medidas “normalmente” necesarias para hacer frente a las presiones del trabajo, aparecen en los sujetos síntomas de tensión graves (desfallecimientos, trastornos adaptativos, ansiedad, comportamientos disruptivos del grupo, etc). En estos casos, no es solo la libertad de acción respecto a la tarea a realizar, la que libera la tensión, sino también la participación en la cultura no formal de la empresa, como son los actos lúdicos o la compañía de los otros en momentos de relax en el trabajo.

El concepto de “*latitud de toma de decisiones*”, es entendido como la capacidad del trabajador para controlar su actividad sin interferir en la actividad de los otros. Este modelo consta de dos componentes de medición: la *autoridad sobre las tareas*, que se refiere al control previamente fijado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de la tarea (autonomía) y la *discrecionalidad de las capacidades*, referida al control sobre el empleo de las capacidades del individuo, también determinado previamente en el trabajo -complejidad sustantiva- (Hackman y Lawler,³¹ 1971; Kohn y Schooler,³² 1973). En las instituciones jerárquicas organizativas actuales, los niveles más altos de conocimiento legitiman los niveles más altos de ejercicio de la autoridad, así, los trabajadores que tienen tareas de alcance limitado pero con altos grados de complejidad, están supervisados por directivos que ostentan los niveles de autoridad más alto. Como mantienen estos autores, la discrecionalidad de las capacidades y la autoridad sobre las decisiones están tan estrechamente relacionadas, tanto teórica como empíricamente, que muchas veces se combinan. Esto nos sugiere, que en el desempeño de funciones de un nivel de complejidad medio-alto, el trabajador solo se ve compensado, si la persona que evalúa su actividad y de la que depende el control de la misma, tiene el conocimiento suficiente para valorar su calidad, muy por encima de la compensación económica y de la carga de trabajo empleada. No obstante lo anteriormente afir-

31 Hackman, J. R. y Lawler, E. E. 1971. Employee reactions to job characteristics. *J. Appl Psychol.* 55. 259-286

32 Kohn, M. y Schooler, C. 1973. Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects. *Am Soc Rev.* 38: 97-118

mado, la mayoría de las investigaciones indican que los requisitos de las tareas (carga de trabajo), son el componente central de las exigencias psicológicas para la mayoría de los trabajadores y aunque las mediciones sencillas de la jornada de trabajo, de intensidades moderadas, no parecen ser precursores de patologías, la que se refiere al trabajo por turnos —especialmente cuando es rotatorio se asocia con problemas sociales importantes, así como a un incremento de la patología.

El trabajo como factor central de aprendizaje (Hipótesis de aprendizaje activo)

Cuando existe un apropiado control sobre la actividad por parte del trabajador, aunque las demandas psicológicas de la misma también lo sean, pero que no excedan de la capacidad del sujeto, los efectos sobre el comportamiento del trabajador son altamente positivos, ya que la actividad se configura como un factor de aprendizaje y desarrollo personal y laboral. Esta situación, es denominada como “*hipótesis de aprendizaje activo*” y sus consecuencias traspasan el ámbito de la actividad laboral a la vida diaria, ya que estos individuos se muestran también más activos en sus relaciones sociales, actividad política y ocio. No obstante, se puede argumentar que la personalidad de estos sujetos y su nivel de implicación en cualquier actividad que realizan, es llevado igualmente al desempeño de sus tareas laborales y que el impulso que imprimen revaloriza su trabajo ante los demás por su capacidad superior para la resolución de problemas. Esta posibilidad, es recogida por White³³ (1959) en su “*concepto de competencia*”, según el cual, el estado psicológico de los individuos en circunstancias de reto personal se ve realzado al aumentar las “*demandas*”: teoría de la motivación basada en el entorno. Este modelo predice que los estímulos para el crecimiento y el aprendizaje que ofrecen esos entornos, cuando se producen en un contexto laboral, contribuyen a elevar la productividad.

En el modelo de demandas/control el aprendizaje se produce en situaciones que exigen tanto un gasto de energía psicológica individual (demandas o retos), como en el ejercicio de la capacidad de tomar decisiones. Cuando un sujeto que dispone de la suficiente *latitud de toma de decisiones* hace una elección en cuanto a la mejor manera de afrontar



un nuevo estresor, esa nueva forma de comportamiento, si es eficaz, se incorpora a su repertorio de respuestas. Es decir el sujeto aprende y con ello aumenta su potencial futuro. Esto es lo que en términos vulgares se denomina experiencia. Es decir, su nivel potencial de respuesta en el futuro se ha ampliado con el aprendizaje, aumentando, así mismo, su motivación para afrontar nuevas situaciones. Como mantiene Csikszentmihalyi³⁴ (1975), “*las oportunidades para el reforzamiento constructivo de los patrones de comportamiento son óptimas cuando los retos existentes se corresponden con el control del individuo sobre las diversas opciones o con su capacidad de hacer frente a esos retos*”. Por el contrario, las situaciones de escasa exigencia y bajo control producen un comportamiento poco motivador hacia la actividad y un distanciamiento de los patrones básicos de la misma, que deriva en una pérdida de lo aprendido, incluso a un aprendizaje negativo. Existen investigaciones que indican la necesidad de utilizar dos mecanismos distintos cuando se quiere describir lo que se ha dado en denominar “*funcionamiento psicológico en el trabajo*”, y que se configuran como una de las principales validaciones de la estructura pluri-dimensional del modelo de demandas/control. Según estas, uno de los ejes del modelo, la diagonal B (activo-pasivo), señala que los mecanismos de aprendizaje son independientes de los mecanismos de tensión psicológica. El modelo predice que las situaciones de baja exigencia y bajo control provocan un entorno de trabajo muy poco motivador que conduce a un aprendizaje negativo o a una pérdida gradual de las capacidades ya adquiridas. Esta actitud puede ser resultado de la denominada “*indefensión aprendida*” de Seligman, derivada de una cultura organizativa en la que se ignoraban las iniciativas de los trabajadores. Este modelo se rige por dos grandes dimensiones que describen la actividad laboral y dos mecanismos psicológicos principales que interactúan.

En el modelo de demandas/control, el control del trabajo no es un mero estresor negativo, y las exigencias y retos que se asocian a la falta de control no se asocian a un incremento del aprendizaje.

Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2001), mantienen que la distinción entre demandas y control permite comprender la predicción, en ocasiones poco clara, de los efectos de a) la “*responsabilidad*”, en la que en la práctica se combinan un alto nivel de exigencias y una amplia latitud de

toma de decisiones, b) las “*exigencias cualitativas del trabajo*”, donde se mide también la posibilidad de tomar decisiones sobre que capacidades se han de emplear, y c) el “*trabajo a destajo*”, en el que la latitud de toma de decisiones para trabajar mas deprisa comporta casi directamente un incremento de las exigencias.

El modelo demandas/control ha sufrido ampliaciones de la mano de autores como Johnson ³⁵ (1986) y Kristensen ³⁶ (1995). La hipótesis de partida de estos autores, consiste en que los puestos de trabajo con grandes exigencias y escaso control –también tienen escaso apoyo social en el trabajo– por lo tanto, son los que mayor riesgo de enfermedad presentan. Esta hipótesis ha sido comprobada en distintas investigaciones relacionadas con patologías crónicas, lo cual supone la obligatoriedad de incluir, en cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo, la evaluación de las relaciones sociales en el mismo. El hecho de que el apoyo social haga disminuir la tensión psicológica puede depender, según dichos autores, del grado de integración social y emocional y de la confianza entre los compañeros de trabajo, supervisores, etc., es decir, del apoyo socio-emocional recibido. Para estos Johnson y Kristensen, al añadirle apoyo social, la perspectiva demandas-control se muestra más útil en el control de la remodelación de puestos de trabajo. No obstante, un tratamiento teórico completo de la repercusión de las relaciones sociales tanto sobre el estrés como sobre el comportamiento en el trabajo, requiere seguir investigando dada su complejidad.

Lo anteriormente afirmado se corresponde así mismo con la posibilidad de encontrar nuevos puntos de concordancia entre el modelo de demandas/control y otros modelos explicativos de estrés, especialmente las teorías del estrés basados en la persona, a los cuales nos hemos referido anteriormente, especialmente los procedentes de la psicología cognitiva. Recordemos que el principio de partida del modelo cognitivo del funcionamiento psicológico humano se basa en que los procesos de percepción e interpretación de los estímulos son los que determinan la evolución de los estados psicológicos en el sujeto. En este caso, la carga mental de trabajo, se define como la carga total de información que el trabajador debe

35 Johnson, J. V. 1986. *The impact workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in sweden*. Tesis Doctoral. Universidad de Johns Hopkins

36 Kristensen, T.S. 1995. The Demand-Control-Support model: Methodological challenges for future research. *Stress Medicine*. 11: 17-26



percibir e interpretar cuando realiza su actividad laboral. La sobrecarga aparece cuando el volumen de información excede las capacidades de procesamiento del individuo. Este modelo, que funciona bien en algunos aspectos de las interrelaciones entre las personas y algunos objetos tecnológicos, tiende a restar importancia a los estresores “objetivos” presentes en el lugar de trabajo, haciendo incapié, en cambio, en la importancia de la interpretación de la situación que realizan los individuos estresados. En su enfoque de afrontamiento, ya comentado, Lazarus y Folkman (1986), proponen que el individuo realiza una evaluación cognitiva de la situación de tal manera que puede reducir su capacidad amenazante, por lo que reduce su estrés, sin embargo, como mantiene Kerasek (2001), este enfoque podría ser perjudicial para los trabajadores en situaciones en las que los estresores del entorno son objetivamente reales y han de modificarse para que se reduzca su amenaza.

Un enfoque de tipo cognitivo mas cercano a la potenciación del trabajador es la teoría de la autoeficacia/motivación propuesto por Bandura (1977³⁷), que se centra en como se incrementa la autoestima cuando los sujetos a) definen un objetivo para un proceso de cambio; b) reciben una retroalimentación desde el entorno sobre los resultados positivos alcanzados y c) mejoran en sus estrategias. En el modelo cognitivo parecen existir déficits que plantean problemas para una completa perspectiva del estrés basada en la salud en el trabajo que parece entrar en conflicto con el modelo de demandas/control, dado que en el modelo cognitivo:

1. No desempeñan ninguna función las demandas sociales y mentales del trabajo que no se traducen en carga de información (es decir las tareas que requieren unas exigencias de organización social, conflictos y muchos plazos de tiempo no intelectuales).

2. Los modelos cognitivos predicen que las situaciones que exigen tomar muchas decisiones son muy estresantes porque pueden sobrecargar la capacidad de procesamiento de información del individuo. Según Kerasek (2001), esto se opone directamente al modelo de demandas control, que predice una menor tensión en las situaciones que dejan margen para la libertad de decisión. Para este autor, la mayoría de los datos obtenidos en estudios sobre el terreno apoya

el modelo de demandas/control, aunque los ensayos de laboratorio parecen generar también un efecto de sobrecarga cognitiva basada en la toma de decisiones.

3. En el modelo cognitivo se omiten también los impulsos fisiológicos y las emociones primitivas, que suelen dominar la respuesta cognitiva en situaciones de reto personal.

El ejercicio de la profesión y las condiciones psicosociales del trabajo

Las distintas características del trabajo pueden ser representadas por un diagrama de cuatro entradas (Karasek³⁸ 2001), en las que reproducir las peculiaridades laborales medias de las distintas categorías de profesiones incluidas en los censos profesionales (Karasek y Theorell, 1990). En la entrada correspondiente a los trabajos activos, con un alto nivel de exigencia y de control, incluyen profesiones de gran prestigio, generalmente profesionales: abogados, médicos, profesores, ingenieros, directivos de empresas, En espacio referido a los trabajos pasivos, con un bajo nivel de exigencia y de control incorporan a administrativos de empresas, empleados de empresas de transporte, personal de servicios de bajo nivel, En el cuadrante referido a trabajos de mucha tensión, con un alto nivel de exigencia y un bajo nivel de control, figuran operarios que trabajan en máquinas, como los montadores, cortadores, inspectores y manipuladores de cargas, así como otros trabajadores de servicios de bajo nivel como camareros o cocineros, también profesiones que tienen una presencia femenina dominante (costureras, camareras, telefonistas y otras trabajadoras de la administración con tareas automatizadas). En el cuadrante referido a profesiones de poca tensión, en las que el ritmo lo marca el propio trabajador, incluyen a empleados de reparaciones, vendedores, agricultores, electricistas, ... cuya actividad suele comportar un nivel de especialización y de fijación del propio ritmo.

38 Karasek, R. 2001. El modelo de demandas/control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. *Enciclopedia de la OIT*. Inst. Nal. De Seg. E Higiene Madrid



Estos autores, señalan que los ejecutivos y profesionales suelen tener un nivel de estrés moderado y no al máximo nivel, como suele ser la creencia popular y aunque reconocen la existencia del *estrés del directivo*, debido al alto nivel de exigencia que acompaña a esta actividad, se ha demostrado que la oportunidad de tener el control y de decidir como se realiza el trabajo, son un importante moderador del estrés. No ocurre lo mismo con los niveles mas altos de ejecución, donde la toma de decisión requiere un nivel de exigencia básica muy superior, donde afirman falla el modelo de demandas/control. Las anteriores situaciones podrían modificarse, por lo que los ejecutivos podrían reducir su estrés si tomaran menos decisiones y los empleados de bajo nivel estarían mucho mejor si aumentaran sus posibilidades de decisión sobre la tarea, es decir, si la capacidad de decidir se distribuyera de forma más equitativa.

Las diferencias respecto al sexo, son similares a las que existen en la cuantía de los salarios, de tal forma que los hombres disponen con mas frecuencia de un alto grado de control sobre su proceso de trabajo que las mujeres. Así mismo, otra diferencia de gran importancia relacionada con el sexo se refiere a que en las mujeres se da una correlación negativa entre el margen de toma de decisiones y las demandas, es decir, las mujeres con menos control tienen también mas exigencias. Ello implica que las posibilidades de que ocupen puestos de mucha tensión es varias veces mayor que la que corresponde al conjunto de la población activa. En cambio, los trabajos de gran nivel de exigencia asignados a los varones suelen ir acompañados por una latitud de toma de decisiones mayor (autoridad asociada a la responsabilidad).

Un aspecto adicional que consideramos de gran importancia, junto con otros derivados con las implicaciones del modelo demandas/control y su configuración como instrumento explicativo de las respuestas de estrés en la actividad laboral, tiene relación con la consideración que dicho modelo ofrece sobre la relación entre clase social y mediciones psicosociales del trabajo.

Según los defensores del modelo demandas/control, es habitual, que estresores que afectan de forma individual a sujetos, tengan una procedencia social, política o económica, que se podría corresponder con situaciones en las que podrían verse implicadas muchos individuos, incluso poblacio-

nes enteras. Estos autores, intentan explicar estas situaciones estableciendo vinculaciones teóricas de estos sucesos con conceptos como clase social. Afirman, que “*evaluar las asociaciones entre situación social y la enfermedad plantea la cuestión de la relación que existe entre los factores psicosociales de demandas/control y medidas generales de la circunstancia social, como la clase social*”. En ese sentido, la medida de la latitud de toma de decisiones en el trabajo estaría relacionada con componentes atribuibles a la clase social, como es la educación. Sin embargo, esta relación no parece tan lineal, dado que los mecanismos que operan en la medición de los efectos significativos, son distintos de las vías psicosociales del modelo demandas/control y, aunque parecen existir correlaciones en dimensiones como actividad/pasividad con la clase social en trabajadores de alto nivel y la tensión es efectivamente mas común en empleo de nivel bajo, las dimensiones psicosociales parecen determinar un panorama de riesgo de tensión que es significativamente independiente de las medidas tradicionales de clase social. No obstante, las asociaciones con el modelo parecen confirmarse de forma más consistente en el caso de los trabajadores manuales, mientras que en los no manuales aparecen diferencias.

El hecho de que las medidas tradicionales de clase social presenten regularmente asociaciones más débiles con resultados de aflicción mental y enfermedad que el modelo de demandas-control, según Karasek y Theorell (1990), es un argumento a favor de las nuevas concepciones de clase social. Para estos autores, existen grupos de trabajadores psicosocialmente favorecidos y desfavorecidos, en el que hay *perdedores* que padecen estrés asociado a trabajos rutinarios, pesados, poco estimulantes y *ganadores* con trabajos intelectuales, creativos y centrados en el aprendizaje.

No debemos perder de vista que existen diferencias en la manifestación de las emociones según el modelo que elijamos. El sentirse agotado o acelerado, o lo que es mas habitual, sentirse estresado, está mas directamente relacionado con demandas psicológicas, presentando un nivel mas alto en los directivos y profesionales. A su vez, los síntomas de tensión mas graves, como la depresión, la ansiedad generalizada, la pérdida de autoestima o la enfermedad física, aparecen mas claramente asociados a un escaso margen de toma de decisiones, mucho mas relacionado con empleos de bajo nivel.

1.8. DIFERENCIAS ECONÓMICAS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

¡Los ricos siempre son más altos, más sanos y más listos que los pobres! Este aserto, con contenido aparentemente discriminatorio es, por desgracia una realidad demostrada a través de múltiples investigaciones que confirman la existencia de diferencias de salud relacionadas con el nivel de renta de los distintos grupos sociales. Estudios epidemiológicos han demostrado que existe una relación directa entre pobreza y falta salud, incluida, por supuesto, la salud mental. La falta de recursos, junto con otras desigualdades sociales está directamente conectada con condiciones de vida desfavorables para los sujetos, incluida la malnutrición, la falta de higiene, la falta de acceso a la educación y a la atención sanitaria, entre otras déficits que sufren los grupos que la padecen. La existencia de trastornos mentales incrementa la recurrencia de los mismos, ya que el sujeto se encuentra en un bucle de pobreza-mala salud mental-pobreza. Una disminución de la atención a estos sujetos, por falta de recursos, puede aumentar la carga de enfermedad mental y física (Jenkins 2001³⁹; Muntaner y Benach, 2005⁴⁰). Estos autores confirman que la desigualdad en la salud es un fenómeno que no solo afecta a los países pobres, sino que afecta a toda la sociedad, ya que cuanto peor es la situación socioeconómica, peor también es la salud. Informan que, en el barrio pobre de Calton en Glasgow, la esperanza de vida es de 54 años, ocho años menos que en la India. Sin embargo, solo doce kilómetros al norte, en el barrio rico de Lenzie, la esperanza de vida es de 82 años.

Según un informe de la Comisión de Determinantes Sociales de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la acumulación tóxica de factores sociales injustos y evitables, como la desigualdad económica, la precariedad laboral, la contaminación ambiental y otros, aumenta el riesgo de enfermedad.

Algunos de esos factores tóxicos, a los que se refieren los autores anteriormente citados, derivan de las condiciones de trabajo. Como muestran las sucesivas encuestas sobre las condiciones de trabajo (EECT), un exceso

39 Jenkins, R. 2001. World Health Day . Minding the world's mental health. *Social Psychiatry & Epidemiology* 36(4): 165-168

40 Muntaner, C. y Benach, J. 2005. *Aprender a mirar la salud*. CIGMA. Barcelona



de trabajo, el estar sometido a gran presión, la falta de control de la actividad y el escaso apoyo social, serían factores determinantes para la aparición de enfermedades mentales en los sujetos que los padecen. Los datos del EECT señalan que, en 2005, casi dos tercios de todos los trabajadores de la Unión Europea, informó que trabajaba con una gran presión y un alto ritmo. Además el 42% de los trabajadores estaban expuestos a tareas monótonas y repetitivas. Más de un tercio de los trabajadores no tienen control sobre el orden de las tareas y una proporción similar no tiene control sobre los métodos de trabajo. Un tercio de todos los trabajadores informa de poco apoyo social por parte de sus compañeros.

García, Ipiña y Castañeda (2010), aportan datos muy significativos a este respecto, el 16% de todos los trabajadores sufre largas jornadas laborales (hombres 22% y mujeres 9%). El trabajo por turnos afecta al 17% de la fuerza de trabajo, lo cual incrementa el riesgo de sufrir trastornos psíquicos y/o físicos, también porque son más propensos a no tener el control sobre las tareas, métodos y sobre el ritmo de su trabajo, y tienen mayores dificultades de compaginar trabajo y otros compromisos sociales (Parent-Thirion et al. 2007⁴¹).

48

El riesgo de padecer un trastorno mental común aumenta hasta un 80% entre los trabajadores que sufren alto estrés laboral o porque perciben un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa en comparación con los trabajadores con bajo nivel de estrés. La falta de apoyo social o la pobreza en las relaciones interpersonales en el trabajo también se asocian con un aumento de riesgo (30%). A su vez, el riesgo de morbilidad psiquiátrica es dos veces más alta entre los trabajadores con conflictos interpersonales en el trabajo, en comparación con aquellos que no tienen conflictos (Stansfeld et al. 1998⁴², Stansfeld y Candy 2006⁴³).

41 Parent-Thirion, A., Fernández, E., Hurley, J. y Vermwylen, G. 2007. *Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg*, Office for Official Publications of European Communities

42 Stansfeld, S., Bosma, H., Hemingway, H. y Marmot, M.G. 1998. Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health: functioning: The Whitehall II study, *Psychosomatic Medicine* 60:247-255

43 Stansfeld, S. y Candy, B. 2006. Psychosocial work environment and mental ill health – a meta-analytic review. *Scand J. Work Environ Health* 32(6): 443-62

1.9. ESTILOS DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Cualquier investigación que se refiera a los estilos de organización del trabajo en las empresas tiene forzosamente que iniciarse a partir de la evaluación de los estilos de dirección. El funcionamiento adecuado de una empresa o institución, independientemente de otras variables, depende, en primer lugar, de una adecuada dirección de la misma. Como mantienen Cooper y Payne (1988⁴⁴), las buenas relaciones entre los miembros de un equipo de trabajo se consideran un elemento esencial en la salud personal y de la organización, en especial, aunque no exclusivamente, aquellas que se refieren a las relaciones entre superiores y subordinados.

Las malas relaciones en el trabajo se caracterizan por la falta de confianza, la ausencia de interés de los miembros de la misma con los fines de la organización (bajo control de la actividad), la falta de autonomía en la gestión de la actividad (bajo control en las condiciones de trabajo), el bajo nivel de apoyo social (bajo control de las relaciones) y falta de autonomía en la gestión del tiempo de trabajo (bajo control del tiempo).

Selye (1974⁴⁵), firmaba que la necesidad de convivir con otras personas es uno de los aspectos más estresantes de la vida. Mucho más, cuando la convivencia disfuncional se deriva de una jerarquía inadecuada.

Además, la falta de interés y la desconfianza tienen una relación positiva con la falta de definición de rol, lo que produce mala comunicación y aumento de estrés psicológico, producido por la ausencia de satisfacción en el desempeño de la tarea y la percepción de amenaza, principalmente cuando se produce entre distintos niveles de poder. Por su parte, unas adecuadas relaciones mejoran la confianza individual y ayudan a la cohesión del grupo. Una supervisión estrecha y rígida del rendimiento se socia con otros tantos factores de estrés. A este respecto se han realizado numerosos estudios que indican que un estilo de dirección caracterizado por la ausencia de confianza y la baja comunicación, la imposición de restricciones a los trabajadores y la ausencia de control sobre la propia

44 Cooper, C.L. y Payne, R. 1988. *Causes, coping, consequences of stress at work*. New York. Wiley
45 Selye, H. 1974. *Stress Without Distress*. Filadelfia: JB Lipincott



actividad se asocian con actitudes psicológicas y comportamientos negativos y la aparición de conductas adictivas en los trabajadores (aumento de consumo de tabaco y alcohol) (Kaplan, 1991⁴⁶), así como aumento de enfermedades cardiovasculares provocadas por dicho consumo y otras manifestaciones de estrés. Por el contrario, la posibilidad de mayores oportunidades a los trabajadores de participar en el proceso de toma de decisiones, contribuye a incrementar el rendimiento, reducir la rotación de personal y mejorar los niveles de bienestar físico y mental. El estilo participativo de gestión debe abarcar todo el ámbito de actividad de la empresa, lo que facilitará la creación de un compromiso por parte de los trabajadores sobre los fines de la misma, mejorando incluso el nivel de siniestralidad de ésta. (Robens, 1972⁴⁷; Sutherland y Cooper, 1986⁴⁸). Estudios como los de Keransek, ya demostraron, en 1979, la importancia de practicar un estilo de gestión participativo, en el que los directivos permitan a los trabajadores ejercer un mayor control sobre su trabajo. En un estudio prospectivo, este autor demostró que el control sobre el puesto de trabajo (es decir, la autonomía para aplicar el criterio personal) y la mayor libertad de programación del trabajo constituían importantes factores predictivos del riesgo de cardiopatía coronaria. Por el contrario, la limitación de las posibilidades de participación y de autonomía, se traduce en el aumento de aparición de estados depresivos, agotamiento y consumo de tranquilizantes, así como en una mayor morbilidad patológica. Autores como Kelly y Cooper (1981⁴⁹), ya informaban que la sensación de incapacidad para introducir cambios en el puesto de trabajo, la ausencia de consultas, figuran entre los estresores más comúnmente citados por operarios de distintas ramas de la producción industrial. No obstante, los estudios sobre modelos de dirección parecen haberse mostrado contradictorios sobre el rendimiento y la salud en el trabajo. Por ejemplo, Levingston (1978⁵⁰), describió los efectos de lo que denominó como directivos “abrasivos”. Estos directivos suelen ser inteligentes y tenaces que fijan objetivos muy rígidos (similares a la personalidad tipo A), (desarrollada por Friedman y

46 Kaplan, G. A. 1991. Psychosocial factors and the natural history of physical activity. *Am J Prev Medicine*

47 Robens, 1972. *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* LOP-CYMAT. Venezuela

48 Sutherland, V. I. y Cooper, C.L. 1986. *Man and Accidents Offshore: The Costs of Stress Among Workers On Oil and Gas Rigs*. Londres, Diestmann International

49 Kelly, M. y Cooper, C. L. 1981. *Stress among blue collar workers: A case study of the steel industry*. *Employe Relations* 3: 6-9

50 Levingston, S. 1978. *Disfunctional studies about direction models*. New York. Wiley.

Rosenman, 1959⁵¹), pero que funcionan muy deficientemente en el plano emocional, generando sensación de incompetencia en sus subordinados. Si como señala Levingston, la personalidad abrasiva de un compañero resulta difícil de soportar y genera estrés, cuando se trata de un superior las consecuencias pueden dañar gravemente las relaciones personales y resultar sumamente estresante para sus subordinados.

Estudios sobre modelos de liderazgo han confirmado que los líderes centrados en las tareas provocan estrés. Llegaron a la conclusión de que los líderes intelectualmente estimulantes producen en los subordinados una mayor sensación de estar quemado y estresado.

51 Friedman, M. y Rosenman, R. H. 1959. Association of specific behaviour pattern wit blood and cardiovascular fiding, blood cholesterol level, blood clotting time. Incidence of asan senilis and clinical coronary astey disease. *Journal of American Am.* 1286-1296

1.10. MODELOS DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

La estructura organizativa tiene que ver con la distribución formal de los roles y las funciones dentro de una organización que, a su vez, abarca distintas subestructuras con distintas funciones que actúan coordinadamente para conseguir los fines propuestos. Pero, como se pregunta Tetrick (2001⁵²), *¿existen modos de estructurar el entorno interno de las organizaciones de forma que contribuyan a mejorar la salud de los trabajadores o, por el contrario, estas estructuras suponen un mayor riesgo de estrés?* La mayoría de los modelos teóricos del estrés en el trabajo incluyen variables relacionadas con la estructura organizativa, tales como la autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones, la relación de estos con sus compañeros, su ubicación en el diseño organizacional y otros. La estructura constituye pues, un conjunto ordenado de subsistemas destinados a cumplir el objetivo para el que ha sido creada la organización que, a su vez, determina el conjunto de roles de todos los miembros de la misma o, lo que es lo mismo, la división del trabajo, las relaciones jerárquicas, las líneas formales de comunicación, los sistemas de representación y las relaciones entre esos subsistemas. Por lo tanto, como mantienen Sutton y Kahn (1987⁵³), puede considerarse como un sistema de mecanismos formales, establecidos para facilitar la comprensibilidad y la predictibilidad de los acontecimientos y el control de los mismos y que, según estos autores, serían los antidotos asociados al trabajo que paliarían los efectos del estrés y la tensión en la vida de la organización.

Los hallazgos relativos a la dimensión de la organización a llevado a los investigadores a suponer que, aparentemente, la formalización y la centralización de las tareas son los dos aspectos de la estructura organizativa que entrañan más peligro para los trabajadores. La formalización se asocia con el conjunto de normas escritas y los procedimientos que regulan la actividad de los trabajadores de forma reglada y la centralización se asocia con la medida en que la capacidad de toma de decisiones en la organización se atribuye exclusivamente a los niveles superiores de la jerarquía.

52 Tetrick, L. E. 2001 Estructura Organizativa. En S. L.Sauter, R. Murphy, J..J. Hurrell y L. Levi. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de la O.I.T Vol II

53 Sutton, R. I. y Kahn, R. L. 1987. Prediction understanding and control as antidotes to organizational stress. En J. W. Lorsch. *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs. New Jersey. Prentice-Hall



Pines (1982⁵⁴), indica que no es exactamente la estructura burocrática lo que genera estrés o burnout, sino el papeleo innecesario, los trámites superfluos y los problemas de comunicación que la formalización genera (Tetrick, 2001). Los procedimientos y normas excesivamente detalladas, la inadecuación de las comunicaciones, así como otros, constituyen factores potenciales de riesgo. Marino y White, (1985), encontraron una relación directa entre la formalización y el estrés en el trabajo entre los individuos con un locus de control bajo. También parece haber diferencias culturales que influyen en las respuestas individuales a las variables estructurales en grandes organizaciones internacionales.

A modo de conclusión, parece demostrado que la estructura organizativa puede aportar un marco para mejorar la predictibilidad, comprensibilidad y control de los acontecimientos que se producen en entorno de trabajo. Sin embargo, los efectos de esa estructura sobre la salud y el bienestar de los trabajadores parecen influenciados por variables cercanas del entorno de trabajo, las relaciones personales y las características de los roles. La promoción de la salud de los trabajadores requiere flexibilidad de estos y de la organización y atención a los sistemas dominantes de la estructura social de la organización.

54 Pines, A. M. 1982. Changing organizations: Is a work environment without burnout an impossible goal? En W. S. Paine. *Job stress and burnout Research. Theory intervention perspectives*. Sage Publications

1.11. CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES ACTUALES

Dado que, la finalidad de esta investigación es establecer la relación entre la deficiente organización del trabajo y la aparición de riesgos psicosociales en las empresas, al abordar este apartado podríamos comenzar por la evolución histórica de los modelos de organización, pero considerando la inoperatividad de tal acción, puesto que no estamos realizando un estudio teórico, vamos pues a fijarnos en los enfoques más recientes, que pueden servirnos de referencia a la hora de acercarnos a nuestro cometido. Estos enfoques abarcan un periodo de tiempo comprendido entre 1970 y la actualidad y se han caracterizado por ir acompañados de sucesivas crisis económicas mundiales, lo cual, lógicamente, han ido predeterminando el devenir de las mismas.

Si tuviéramos que definir las características de las organizaciones actuales deberíamos tener en cuenta los siguientes factores:

En primer lugar, se trataría de estructuras organizativas débilmente acopladas para poder hacer frente al grado de ambigüedad y a la rapidez de los cambios que exige la sociedad actual (Cohen, et al. 1972⁵⁵).

En segundo lugar, como postula Bedeian (1980⁵⁶), deberíamos de prestar adecuada atención a los ciclos de organización, cada vez más acelerados, para poder hacer frente a los rápidos cambios de las decisiones estratégicas, como respuesta al entorno.

Por último, como defiende Trist (1981⁵⁷), deberíamos reafirmar la necesidad de enfatizar el cambio de procesos e interacciones internas a procesos e interacciones externas.

55 Cohen, M. D. et al. 1972. Garbage Can Modelo f Organizational Change. *Administrative Science Quarterly*. 17, 1-25

56 Bedeian, A. G. 1980. *Organizations: Theory and analysis*, 1, 11. The Dryden Press

57 56 Trist, E. L. 1981. The evolution of Sociotechnical Systems as an research program. En *Perspectives on organization desing and behaviour*. New York. Wiley & Sons



Teniendo en cuenta estos factores, y de acuerdo con Ruiz (2003⁵⁸), podemos definir las organizaciones actuales como sistemas naturales abiertos, cuyo funcionamiento se configuraría a partir de las siguientes características:

1. Las estructuras organizativas actuales son menos formales que las anteriores y más innovadoras. Los objetivos son más difusos, se minimizan las normas y procedimientos escritos, destacándose, principalmente la calidad de los miembros.
2. El entorno es determinante para fijar la estructura, la conducta y la dinámica de la organización.
3. Adoptan formas colectivistas con bajos niveles de formalización. Se oponen a los modelos jerárquicos tradicionales y se organizan de forma contraria a sistemas prevalentes.
4. Las organizaciones se conciben como sistemas orgánicos, adquiriendo gran importancia las estructuras informales y la cultura organizativa.
5. Las organizaciones se definen como coaliciones de intereses de grupos de intereses contrapuestos que desarrollan metas a través de la negociación.

56

A partir de lo anteriormente fijado, repasemos algunos de los modelos actuales:

1. El modelo ecológico

Frente a teorías como la de la contingencia, que pone el acento en la adaptación de la organización con el entorno, dejando toda la iniciativa a la organización, en la actualidad, se consolida como alternativa el modelo de la ecología de la población, a partir del cual, investigadores

58 57 Ruiz, G. 2003. *Cambio cultural y participación de los trabajadores en la gestión de las administraciones públicas*. Gobierno de la Rioja. Conserjería de Hacienda y Empleo. Logroño

como Aldrich (1979⁵⁹), Hanna y Freeman (1977⁶⁰) y Freeman (1982⁶¹), introducen el término *selección natural de las organizaciones*, por el que acentúan el papel del entorno frente a la organización, siendo éste el que permite la supervivencia de las mismas.

Desde esta perspectiva, y considerando las organizaciones como organismos vivos, tiene gran protagonismo la adquisición de recursos para su supervivencia (necesidad de dar salida a sus productos) en un sistema competitivo donde todas luchan por un espacio limitado.

Este modelo, no asume que los cambios se produzcan como mecanismo de incrementar la eficacia, sino como necesidad para una mejor adaptación al entorno.

El modelo tiene defensores y detractores. Los argumentos de estos últimos se refieren al exceso de dependencia de la organización con el entorno y a la asunción de una forma de competición perfecta. También, de no considerar los procesos de dirección y obviar que el entorno está formado por seres humanos o que en las organizaciones influyen variables relacionadas con el poder o la clase social.

Entre los defensores del modelo, Trist (1981, 1983⁶²), propone la inclusión de un mayor equilibrio basado en que las relaciones no deberían ser competitivas sino de cooperación.

2. El modelo de la dependencia de recursos

Para los seguidores de este modelo, el entorno también tiene gran importancia aunque las decisiones se toman dentro de la organización, en su contexto político interno. No obstante, aunque las organizaciones cuentan con un mayor margen de independencia respecto del entorno, siempre dependerán del mismo en cuanto a la utilización e incorporación de los

59 Aldrich, H. E. 1979. *Organizations and environments*. Englewood Cliffs. New Jersey. Prentice-Hall

60 Hannan, M. T. y Freeman, J. 1977. The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 229-264.

61 Freeman, J. 1982. Organizational Life Cycles and Natural Selection Processes. In B. M. Staw and L.L. Cummings (eds.): *Research in Organizational Behavior*. Greenwich. CT: JAI Press.

62 Trist, E. L. 1983. Referent Organizations and Development of Inter-Organizational Domains. *Human Relations*, 36, 269-284



recursos. El modelo enfatiza la importancia del poder y de las coaliciones en los procesos de toma de decisión, pues afirman que cada individuo, grupo o coalición puede considerar la realidad de la organización desde su propia construcción social. Silverman (1971⁶³).

Este modelo, contempla el papel de los agentes sociales en la construcción de la organización y por lo tanto los valores personales y los procesos cognitivos.

3. El modelo de la cultura.

Para los defensores de esta propuesta, está claro el consenso sobre que la cultura organizacional designa un sistema de significado común entre los miembros de la organización, lo que permite la distinción entre las mismas. Dicho sistema es un conjunto de características fundamentales que reafirman la organización:

58

1. Autonomía individual. Grado de responsabilidad, independencia, y oportunidades para ejercer la iniciativa que las personas tienen en la organización.

2. Estructura. Grado de normas y reglas, incluida la supervisión directa para el control del comportamiento del empleado.

3. Apoyo. Grado de ayuda y afabilidad de los cargos directivos con sus empleados

4. Desempeño. Grado en que la distribución de compensaciones (premios, aumentos salariales, aumentos de categoría), se basan en criterios objetivos de desempeño de tareas.

5. Identidad. Grado en que los miembros se identifican con la organización en su conjunto y no con un sector o campo de actividad.

6. Tolerancia al conflicto. Grado de conflicto presente en las relaciones de compañeros y grupos de trabajo, y deseo de comportamientos de aceptación de las diferencias.

7. Tolerancia al riesgo. Grado en que se alienta al trabajador para que sea agresivo, innovador y corra riesgos.

Este modelo establece la existencia de un continuo en estas variables, que va desde el extremo más bajo al más alto, enfatizando un panorama de la organización que es la base de los sentimientos de significado compartido que tienen los miembros respecto a la misma, a como se hacen las cosas en la misma y a las formas de actuación.

El concepto de cultura organizacional debe considerarse un término descriptivo que intenta explicar como los empleados conciben la misma. Representa una percepción común por parte de los miembros de una organización y hace referencia a la cultura dominante en la misma, y aunque es muy importante no perder de vista las subculturas que la conforman, Schein (1988⁶⁴), señala que existen presunciones subyacentes básicas, compartidas por todos que hacen que percibamos y estructuremos nuestra realidad como un proceso de legitimación independiente de las subculturas existentes. Desde este punto de vista, como señala Ruiz (2003), los líderes tienen un papel muy relevante en la configuración de la realidad a partir de procesos grupales y organizacionales, creando la cultura de la organización.

La cultura en una organización ayudará, a partir de los hábitos consolidados en la misma, a la regulación del comportamiento de sus miembros, conformándose como una realidad socialmente construida que habrá de ser negociada articulando los distintos sistemas de valores, creencias e intereses, y legitimada por sus miembros de forma directa o por representación.

1.12. ESTRATEGIAS GENERALES DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En los capítulos anteriores hemos hecho un repaso de las teorías e investigaciones mas sobresalientes que relacionan los problemas en la organización del trabajo con la aparición de riesgos psicosociales, haciendo especial hincapié en las aportaciones de las teorías mas sobresalientes como la de demandas-control y otras de gran prestigio que han demostrado que el estrés es la causa subyacente en la mayoría de los problemas que los trabajadores sufren a lo largo de su vida laboral

En dicho repaso, han tenido el protagonismo que les corresponde, aquellos factores que han suscitado el consenso de la mayoría de los investigadores y de las agencias tanto nacionales como internacionales, que dedican sus esfuerzos a investigar y evaluar este problema. No obstante la abrumadora coincidencia sobre estos factores, hemos echado de menos algunos argumentos, que a nuestro entender, aportaría una cierta simplificación en el análisis de algunas de las causas implicadas en la aparición de riesgos psicosociales.

Ello no implica negar evidencias firmemente asentadas en las citadas investigaciones, a las cuales, como ya se ha dicho, hemos dedicado un extenso repaso. Sino afirmar, que junto a los elementos que podrían considerarse como clásicos, exhaustivamente enumerados y evaluados, aparecen otros, tal vez menos *aparentes*, pero que también explican algunas de las causas que estamos investigando y, en algunos casos, se configuran como elementos principales y suficientes para explicar algunos de los problemas mas significativos en este ámbito.

Nuestra propuesta iría dirigida a cuestiones generales que afectan a trabajadores tanto de pequeñas empresas como de grandes organizaciones, por lo que, se configuraría como un instrumento de medida, mejor aún de detección de la aparición de estos trastornos y, como consecuencia, de la posibilidad de introducir elementos de cambio que mejoraran las condiciones de trabajo, siempre en la línea de aceptar el aserto de que toda organización debe tener como fin la consecución de las máximas cuotas de bienestar para sus trabajadores, por lo que precisará de políticas y procedimientos que eviten la aparición de problemas y procuren un



enfoque adecuado de salud y seguridad que abarquen todos los ámbitos de bienestar de sus miembros.

Atención especial nos merece la salud mental y en particular los sistemas de control del estrés, como causa omnipresente en el deterioro de la misma y que Cooper y Cartwright (1994⁶⁵), afirman que pueden clasificarse en sistemas de *prevención primaria, secundaria y terciaria*.

Siguiendo su argumentación, *la prevención primaria* se referiría a las acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores de estrés (es decir el origen del estrés) y promover sistemas de relaciones saludables. Es la forma más efectiva de combatir el estrés, dado que consiste en eliminar su causa. El mecanismo más apropiado de intervención se sustentará en la elaboración de un diagnóstico previo, o lo que los autores anteriormente citados ha denominado como una *auditoría de estrés*, basados en cuestionarios autoaplicados, similares a nuestra propuesta de “*Cuestionario de control de la actividad laboral en la empresa*”.

62

Estas medidas permiten, además de identificar las fuentes de estrés en los centros de trabajo y las personas más vulnerables al mismo, evaluar los niveles de satisfacción con el trabajo, la capacidad de afrontamiento y la salud física y mental, en comparación con grupos similares. Tienen el valor añadido de orientar los recursos de la organización a las áreas que más los necesitan y de controlar periódicamente la evolución de los niveles de estrés y salud de los trabajadores.

El *Cuestionario de control de la actividad laboral en la empresa*, instrumento principal de nuestra propuesta, sigue los pasos del *Indicador de estrés ocupacional* de Cooper, Sloan y Williams (1988⁶⁶), así como de otros (de los cuales nos consideramos subsidiarios), que intentan controlar algunos de los aspectos fundamentales tales como:

65 Cooper, C. L. y Cartwright, S. 2001. Resumen de las estrategias generales de prevención y control. E.Sauter, S. L., Murphy, L. R, Hurrell, J. J. y Levi, L. Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de la OIT*

66 Cooper, C. L., Sloan, S. J. y Williams, S. 1988. *Occupational Stress Indicator Management Guide*. NFER. Nelson. Windsor

1. Contenido del trabajo y programa de trabajo
2. Condiciones físicas del trabajo
3. Condiciones de empleo y expectativas de los distintos grupos de Trabajadores de la empresa
4. Relaciones interpersonales en el trabajo
5. Sistemas de comunicación y medidas de información

La finalidad principal de este modelo es la creación de un compromiso de todos los estamentos participantes en la lucha contra el estrés, para lo cual puede ser necesario mejorar los canales de comunicación y erradicar los mecanismos subyacentes que favorecen su aparición a través de programas de formación o de una mayor participación de los trabajadores en el contexto de un cambio organizativo.

En nuestro caso, como ya hemos apuntado, pretendemos que el cuestionario se configure como una escala descriptiva de la existencia de áreas de relación, implicadas en la aparición de riesgos psicosociales. Dichas áreas se han diferenciado a partir de la revisión de las principales propuestas de control (escalas), que han demostrado su valor en la evaluación de factores de riesgo psicosociales, conformándose en una escala tipo Likert de 35 ítems, divididos en cuatro áreas, cuyo contenido detallamos a continuación:

Control de la actividad:

1. Generalmente, en su empresa, al trabajador le falta autonomía en la gestión de sus tareas (ítem 1)
2. El trabajador tiene falta de ayuda en su actividad, o en la realiza con otros trabajadores (ítem 2)
3. Generalmente, les falta la información necesaria sobre la tarea que deben realizar (ítem 3)



4. Se recuperan los retrasos relacionados con la producción (ítem 4)
5. Especialmente, falta información sobre el riesgo de la tareas que realizan (ítem 5)
6. Considera que existe una excesiva turnicidad o rotación (ítem 7)
7. Existe falta de cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo (ítem 8)
8. La formación que los trabajadores reciben en el desempeño de su función es inadecuada (ítem 18)
9. En general, considera inapropiada la planificación de recursos en su empresa (ítem 19)
10. Cree que no existe información adecuada sobre los resultados de su trabajo (ítem 25)
11. La actividad realizada por el trabajador a lo largo de la jornada no permite cambios que la hagan mas equilibrada (ítem 26).
12. La incorporación de nuevas tecnologías o técnicas de producción no incluye un periodo de formación previa de los trabajadores (ítem 29)

Control de las relaciones entre los trabajadores:

1. El trabajador tiene falta de ayuda en su actividad o en la que realiza con otros trabajadores (ítem 2).
2. Considera inadecuado el criterio de retribuciones de su empresa (ítem 20)
3. Considera que los responsables de su empresa tienen formación insuficiente (ítem 22).
4. Cree que los conflictos entre trabajadores se resuelven regularmente sin criterios de equidad (ítem 23).

5. Considera que el número de bajas de origen psicológico en su empresa es inadecuado (ítem 30).

6. Existen actividades sociales en las que la organización y participación no dependa de los trabajadores (ítem 27)

7. Considera que el número de bajas de origen psicológico en su empresa es inadecuado (ítem 30)

Control del tiempo:

1. Considera que los horarios de su empresa son poco equilibrados (ítem 6)

2. Existen dificultades para elegir regularmente sus periodos de descanso durante la jornada (ítem 9)

3. Existen dificultades para decidir, asimismo, el periodo vacacional (ítem 10).

4. Existen dificultades para poder decidir de antemano lo que quiere alcanzar en su jornada (ítem 11).

5. Tiene problemas para realizar interrupciones cuando lo desea (ítem 12).

6. Suele dejar las cosas para más tarde y retrasar la toma de decisiones (ítem 15).

7. Existen problemas en la planificación de las actividades que se deben realizar para alcanzar adecuadamente sus objetivos (ítem 16).

8. Existen problemas para eliminar actividades poco útiles en el trabajo (ítem 17).



Control de las condiciones de trabajo:

1. Soporta en su trabajo problemas que se repiten (ítem 13).
2. Está su entorno de trabajo deficientemente organizado y en desorden (ítem 14).
3. Considera insuficiente la actuación de los responsables de su empresa para favorecer el clima de relaciones (ítem 21)
4. Considera, asimismo, que existen que existen conductas discriminatorias hacia algunos trabajadores (ítem 24).
5. Cree que no existe información adecuada sobre los resultados de su trabajo (ítem 25)
6. La actividad realizada por el trabajador a lo largo de la jornada no permite cambios que la hagan mas equilibrada (ítem 26)
7. Existen actividades sociales en las que la organización y participación no depende de los trabajadores (ítem 27).
8. En general, el ambiente de trabajo dentro de la empresa no es suficientemente satisfactorio (ítem 28).
9. La incorporación de nuevas tecnologías o técnicas de producción no incluye un periodo de formación previa de los trabajadores (ítem 29).
10. Considera que el número de bajas de origen psicológico en su empresa es inadecuado (ítem 30).
11. Podría deducirse que la aparición de trastornos psicológicos se deben a una mala organización del trabajo (ítem 31).
12. Cree que la existencia de problemas en personas de su empresa tiene relación con comportamientos inadecuados de otros miembros de la misma (ítem 32)
13. Considera que los poderes públicos no son suficientemente exigentes en el cumplimiento de las normas de salud laboral relacionadas con la organización del trabajo (ítem 33).

14. Cree que a los responsables de su empresa les falta sensibilidad sobre la necesidad de cambios (ítem 34).

15. Considera que la falta de cambios en la organización del trabajo en su empresa influye en la mejora de la salud laboral de la misma (ítem 35)

Como podemos observar, algunos de los ítems son compartidos por más de un área, lo que incrementa la consistencia y la fiabilidad de la escala.

El segundo elemento que introducen Cooper y colb., es lo que denominan como *la prevención secundaria*, que se centra, en la detección y tratamiento precoces de la depresión y la ansiedad a través de la concienciación de los trabajadores y la promoción de estrategias de control del estrés. Sus objetivos consisten en ayudar a los trabajadores a analizar los efectos psicológicos del estrés y a diseñar planes personales de control del mismo, que deberán ser incluidos en los programas de vigilancia y promoción de la salud habituales en la organización.

Los programas de gestión del estrés, pueden ser especialmente útiles para ayudar a controlar los factores de estrés en el entorno previamente identificados por la organización, pero que no pueden modificarse, p.e. la inseguridad en el empleo.

Nuestra propuesta, solamente pretende ser una aportación complementaria a otras de mayor alcance, pero no por ello menos significativa y, aunque no propone medidas para el tratamiento, si señala explícitamente la existencia de patologías mentales derivadas del estrés generado por la mala organización, paso previo para una intervención sobre el mismo y, como ya hemos apuntado, para el inicio de reformas en la organización del trabajo, lo que parece ser el fin fundamental de los que Cooper y Cartwright definen como *la prevención terciaria*, a la cual señalan como un componente importante de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, ya que tiene como finalidad de la detección precoz de los problemas de salud mental y física, y su derivación a las instituciones de cuidado y rehabilitación, para su recuperación y su posterior incorporación a la centro de trabajo.



En nuestro País, este sería, en principio, el trabajo de las MUTUAS, aunque no parece coincidir siempre con los fines propuestos, ya que, éstas, no suelen realizar seguimiento alguno, una vez que el trabajador se ha incorporado a su actividad laboral

Queremos concluir que, la formación sobre gestión del estrés, las actividades sobre promoción de la salud y los apoyos que las organizaciones ponen en marcha para el control de los riesgos psicosociales tienen, en sí mismo, un valor ya preventivo, dado que ayudan a modificar el valor de la situación estresara y afrontar mejor la angustia, como mantiene Berride, Cooper y Highley (1997). Además, reafirman a necesidad de intervención de la organización para eliminar el efecto negativo a largo plazo en la salud de los trabajadores de los aspectos disfuncionales del funcionamiento de la misma.

Nuestra propuesta, desde la modestia de un estudio premeditadamente parcial, quiere ser un granito de arena en este apasionante debate en el que, como siempre, los investigadores intentan que se escuche su voz en un conglomerado de intereses globalizados, que pocas veces ayudan realmente al cambio.



Segunda parte

ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES LA ORGANIZACIÓN, RESPONSABLES EN LA APARICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- 2.1. Objetivos
- 2.2. Instrumentos
- 2.3. Metodología
- 2.4. Resultados

ANÁLISIS EMPÍRICO DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, RESPONSABLES DE LA APARICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1. OBJETIVOS

Objetivos generales:

Estudio de las variables implicadas en la aparición de trastornos físicos y psíquicos en los trabajadores, derivados de una inadecuada organización del trabajo.

Objetivos Específicos:

- . Evaluación de los distintos modelos de organización de las empresas y su posible relación con la aparición de problemas de salud -en general- en los trabajadores de las mismas.
- . Identificar situaciones de riesgo en la relación sociolaboral
- . Establecer una correlación positiva entre los instrumentos de medición (cuestionarios), que permita configurar al “*Cuestionario de Control de la Actividad Laboral en la Empresa*” como un escala predictiva de la aparición de Trastornos Psicosociales.
- . Resaltar las diferencias entre los distintos factores sociológicos (remuneración, sexo, sector laboral, estudios...), en cuanto al control de la actividad laboral.

2.2. HIPÓTESIS:

Según los objetivos anteriormente expresados, se proponen las siguientes hipótesis:

1. Un bajo control de la actividad laboral, expresado en altas puntuaciones en el Cuestionario de Control de la Actividad Laboral, va asociado a puntuaciones altas en el “Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”



2. Un bajo control de la actividad laboral, expresado en altas puntuaciones en el Cuestionario de Control de la Actividad Laboral, va asociado a puntuaciones altas en la “Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad ADS.

3. La organización de la actividad laboral, se establece a partir de la existencia de comportamientos que se agrupan en áreas de relación.

3.1. Altas puntuaciones en el área de CONTROL DE LA ACTIVIDAD, se asocia con puntuaciones altas con el cuestionario de “Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

3.2. Así mismo, puntuaciones altas en el área de CONTROL DE LA ACTIVIDAD, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

3.3. Altas puntuaciones en el área de CONTROL DE LAS RELACIONES, se asocia con puntuaciones altas en el cuestionario de “Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

3.4. Así mismo, puntuaciones altas en el área de CONTROL DE LAS RELACIONES, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

3.5. Bajas puntuaciones en el área de CONTROL DEL TIEMPO, se asocia con puntuaciones altas con el cuestionario de “Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

3.6. Igualmente, puntuaciones bajas en el área de CONTROL DEL TIEMPO, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

3.7. Igualmente, puntuaciones bajas en el área de CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

3.8. Igualmente, puntuaciones bajas en el área de CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

2.3. METODOLOGÍA

1. Diseño de la investigación:

La inexistencia de un control de variables y la falta de manipulación de las mismas, como rasgo fundamental de la investigación, convierten el presente trabajo en una investigación de diseños NO EXPERIMENTAL o EX-POST-FACTO, ya que el fenómeno ha acontecido de forma natural, lo que impide la manipulación y el control de los valores de las variables independientes y extrañas, de manera que, al investigador se le posibilita tan solo el registro de su ocurrencia y la valoración que los individuos hacen de la misma.

No resulta, por lo tanto viable, una interpretación directa del sentido causal de la relación entre las variables, teniendo en cuenta que éstas, no son manipuladas por el investigador, así pues, es definida como una búsqueda sistemática empírica, en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables

No obstante, como en otras propuestas, a partir de los ítems del cuestionario, podemos obtener información que permita detectar situaciones, desfavorables o muy insatisfactorias, en la organización, que pueden suponer riesgo para la salud de los trabajadores.

Los datos extraídos de la valoración del cuestionario se correlacionarán con las respuestas del Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral, así como con los obtenidos en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad "The Anxiety and Depression Scale" ADS de Hassanyeh, Eccleton y Davinson (1981⁶⁷)

El análisis de los resultados obtenidos nos permitirá adquirir una visión general de la relación de los factores de riesgo psicosocial y la organización del trabajo en las mismas. Así como la constatación de que dichos factores se configuran como estresares fundamentales, siendo el origen de patologías en los trabajadores. También se pretende, con esta propuesta, el iniciar un punto de partida para una evaluación específica, mas concreta, en aquellas áreas en las que aparezcan aspectos deficitarios.



Los resultados de cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y categorización que permita diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización al respecto a estos cuatro factores.

2. Instrumento de recogida de datos:

Como en otras propuestas revisadas, utilizaremos varios cuestionarios que el lector/a podrá ver en los anexos correspondientes.

El primer cuestionario que proponemos se compone de preguntas en una escala tipo Likert (35 ítems), que los encuestados deben responder, con una gradación de 1 (NADA) a 4 (MUCHO), sobre cuestiones relacionadas con la organización del trabajo en la empresa.

Este cuestionario denominado “*Cuestionario de Control de la Actividad Laboral en la Empresa*” (Melero y Melero, 2011) (Anexo 1), es producto de una revisión exhaustiva de los principales cuestionarios, que han demostrado su eficacia en la evaluación de factores psicosociales y su relación con la organización del trabajo, y está formado, *lógicamente*, por cuatro subescalas que se corresponden a cuatro áreas relacionadas con la aparición de situaciones de riesgo:

- Control de la actividad (ITEMS 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 18, 19, 25, 26, 29);
- Control de las relaciones entre los/as trabajadores/as (ITEMS 2, 20, 22, 23, 27, 30);
- Control de tiempo (ITEMS 6, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17) y
- Control de las condiciones de trabajo (ITEMS 13, 14, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35)

El segundo cuestionario que hemos utilizado es el cuestionario “*Cuestionario de trastornos psicosociales derivados de la actividad labo-*

ral” (Melero y Melero, 2011) (Anexo 2). Es un cuestionario sobre los trastornos físicos y psíquicos asociados a la actividad laboral. Es una escala tipo likert, en el que 1 es NADA y 4 MUCHO. Además, incorpora una pregunta abierta para otros posibles trastornos no contemplados en el cuestionario.

Finalmente hemos aplicado un tercer cuestionario, “*Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad*” (Hassanyeh, R. Eccleton, D. Davinson, K. 1981) (Anexo 3) en el que, aparecen asimismo, una relación de problemas que presuntamente pueden haber padecido los sujetos encuestados desde que trabajan en la empresa. Al igual que los anteriores es de tipo likert (1 NADA; 4 MUCHO) y consta de 68 Ítems.

3. Muestra:

Para este trabajo se ha utilizado una muestra de 1064 sujetos seleccionada mediante un muestreo de tipo probabilístico, aleatorio estratificado. Dicha muestra está formada por un 1,3% de trabajadores/as del sector primario, 17,2 % en el secundario y el 55,8 % en el sector servicios, correspondiendo el 22,70 restante, al grupo de NS/NC. El 0,4% no tiene estudios, el 11,2% tiene estudios básicos, el 34,8% han cursado estudios secundarios, y el 35,2% han cursado estudios superiores. Y finalmente, el 37,8% declara ganar menos de 1000 euros al mes; 42,1 % entre 1000 y 2000 euros, y sólo el 5,2% ingresa más de 2000 euros. La media de edad de la muestra es de 49,89, con una desviación típica de 10.080.



TABLA 1: RESUMEN DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA.

ESTUDIOS	SECTOR	SEXO	REMUNERA		
			-1000	1000-2000	+2000
SIN ESTUDIOS	INDUSTRIA	HOMBRE		100,0%	
BASICOS	INDUSTRIA	MUJER	14,3%	71,4%	14,3%
		HOMBRE	50,0%	50,0%	
	SERVICIOS	HOMBRE	57,1%	42,9%	
MEDIOS	INDUSTRIA	HOMBRE		90,0%	10,0%
		MUJER	66,7%	33,3%	
	SERVICIOS	HOMBRE	32,0%	68,0%	
		MUJER	73,7%	26,3%	
	PRIMARIO	HOMBRE		100,0%	
SUPERIORES	INDUSTRIA	HOMBRE	33,3%	66,7%	
	SERVICIOS	HOMBRE	57,9%	31,6%	10,5%
		MUJER	88,9%	8,3%	2,8%

2.4. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de los datos se ha utilizado el programa estadístico de análisis de datos SPSS 17. Y se ha utilizado como garantía de significatividad de los resultados un nivel de significación del .01

En primer lugar, se realizó un análisis de la fiabilidad del “*Cuestionario de Control de la Actividad Laboral en la Empresa*” y de las subescalas o áreas, así como de los ítems de dicho cuestionario (*Anexo 4*), y del resto de instrumentos de recogida de datos (*Anexos 5 y 6*).

Lo más destacado de estos análisis, se pueden comprobar en la tabla 2. Todos los índices de Fiabilidad de Cronbach, son adecuados, garantizando así la calidad de los instrumentos de recogida de datos.

TABLA 2: ÍNDICES DE FIABILIDAD DE CRONBACH DE LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA.

Cuestionarios y subescalas/Áreas	Índice de Cronbach
“Cuestionario de Control de la Actividad Laboral en la Empresa”	.940
Control de la actividad (ITEMS 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 18, 19, 25, 26, 29)	.792
Control de las relaciones entre los/as trabajadores/as (ITEMS 2, 20, 22, 23, 27, 30)	.770
Control de tiempo (ITEMS 6, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17)	.828
Control de las condiciones de trabajo (ITEMS 13, 14, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35)	.904
Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral	.893
Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad ADS	.945



En el análisis de los ítems del “*Cuestionario de Control de la Actividad Laboral en la Empresa*” se puede ver que todas las puntuaciones están por encima de la media (2.55), siendo las puntuaciones más altas las obtenidas en los ítems: ítem 13, (2,86); ítem 20, (3.03); ítem 21, (2.90); ítem 33 (2,82) y el ítem 34 (3).

Estos ítems son:

Ítem 13: Soporta en su trabajo problemas que se repiten

Ítem 20: Considera inadecuado criterio de retribuciones de su empresa.

Ítem 21: Considera insuficiente la actuación de los responsables de su empresa para favorece el clima de relaciones

Ítem 33: Considera que los poderes públicos no son suficientemente exigentes en el cumplimiento de las normas de salud laboral relacionadas con la organización del trabajo.

Ítem 34: Cree que a los responsables de su empresa les falta sensibilidad sobre la necesidad de estos cambios

78

Como podemos observar, la anterior agrupación de ítems, corresponde casi íntegramente a lo que hemos denominado, desde un planteamiento lógico, como área de “Control de las condiciones de trabajo”. El ítem número 20, inicialmente incluido en el área de “control de las relaciones de los trabajadores, pasaría al área anteriormente señalada.

En el “*Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral*”, hemos encontrado ítems con valores por encima de la media (2.32). Esos ítems son:

Tabla 3: Ítems con puntuaciones por encima de la media en el Cuestionario de Trastornos psicosociales derivados de la Actividad Laboral⁷⁹

Nº de Ítem	Media del Ítem	Descripción del ítem
Item 4	2.65	Ansiedad
Item 5	2.50	Depresión
Item 6	2.92	Estrés
Item 7	2.59	Trastornos del sueño

La anterior agrupación de ítems, íntegramente enmarcada en lo que hemos denominado como área de control de la actividad, nos muestra una asociación altamente significativa que relaciona la falta de control y la aparición de trastornos mentales y fisiológicos en los individuos que están afectados por dicha falta de control y confirma los datos de la Encuesta de Condiciones de trabajo Europea del año 2000 (ver pag. 55 de este trabajo) según la cual, el 28% de los trabajadores de la UE-15 sufría estrés en el trabajo. Este estudio, recodemos, fue ratificado un año después en los países candidatos revelando tendencias similares, lo cual fue confirmado en una encuesta posterior, realizada en 2001, entre los países candidatos, cuyas cifras marcaban porcentajes parecidos (Paoli Merllié, 2000⁶⁸ y Paoli; Parent-Thirion, 2003⁶⁹ y García, Ipiña y Castañeda, 2010)

Por último, en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad ADS. Se han encontrado los siguientes ítems con valores por encima de la media de la escala (1.931):

68 Paoli, P. & Merllié, D. 2000. Third European Working Conditions Survey 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2001.

69 Paoli, P. & Parent-Thirion, A. 2003. Working Conditions in the acceding and candidate countries, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg,



TABLA 4: ÍTEMS CON PUNTUACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA ESCALA DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y VULNERABILIDAD ADS.

Nº de Item	Media del Item	Descripción del ítem
Item 1	2.10	¿Se considera frecuentemente una persona vulnerable?
Item 2	2.13	¿Se siente con frecuencia triste sin razón aparente?
Item 3	2.93	¿Cuándo está triste puede animarle la gente?
Item 4	3.43	Cuándo le cuentan alguna cosa divertida es capaz de reírse?
Item 6	2.42	¿Normalmente se encuentra preocupado(a), inquieto(a)?
Item 7	2.33	¿Normalmente es fácil herirle?
Item 9	2.81	¿Normalmente siente mucha responsabilidad ante los problemas?
Item 10	2.58	¿Cree que normalmente necesita mucho afecto?.
Item 12	3.02	¿Tiene esperanza en el futuro?
Item 15	2.01	¿Se encuentra sin energía?
Item 25	2.52	¿Se organiza ahora mejor que antes?
Item 28	2.76	¿Posee cualidades que otros admiran de Usted?
Item 31	2.98	¿Puede hacer planes para el futuro?
Item 33	2.80	¿Prefiere actuar por si mismo(a)?
Item 35	2.88	¿Cree que tiene suficiente fuerza para trabajar cada día?
Item 36	3.44	¿Se considera un amigo(a) de sus amigos?
Item 44	3.89	¿Le gusta ser feliz?
Item 45	2	¿Tiene dificultades para dormir?
Item 49	2.36	¿Normalmente tiene su mente llena de pensamientos cuando se va a la cama?
Item 51	3.09	¿Tiene alguien a quien acudir si necesita ayuda?
Item 52	2.08	¿Está normalmente preocupado(a) por pensamiento que no puede alejar de su cabeza?
Item 54	2.12	¿Ha sido siempre tímido(a) y reservado(a)?
Item 55	2.98	¿Cree que se pondrá bien?

Los datos obtenidos en la tabla 4, confirman todos los estudios sobre la relación entre los problemas en la organización del trabajo y la aparición de trastornos mentales en los individuos. La agrupación de

ítems con puntuaciones superiores de la media en la escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad, ADS (Hassangeh, R., Eccleton, D. y Davinson, K. 1981). Estos estudios, señalan que aunque el estrés no es una enfermedad, la existencia prolongada de situaciones estresantes puede conducir a problemas de salud mental y física como ya hemos comprobado en el análisis de los datos de la tabla 3. Además, junto con otros problemas físicos ya referenciados en la parte teórica, no podemos dejar de resaltar que el estrés laboral ha sido relacionado, en multitud de investigaciones, con un aumento de riesgo en la aparición de un gran número de trastornos mentales (ansiedad, depresión, burnout, aumento de la irritabilidad, dependencia del alcohol, aumento del consumo de tabaco o la cafeína, ...).

Según informan Stansfeld y colb. (1998) y Stansfeld y Candy, (2006) (ver revisión teórica), el riesgo de aparición de un trastorno mental común se incrementa un 80% entre los trabajadores que sufren alto estrés laboral, respecto de los que no lo sufren. Esta situación se incrementa cuando los individuos tienen poco apoyo social o pobres relaciones en el trabajo. Como mantienen estos autores, el riesgo de morbilidad psiquiátrica es dos veces superior entre los trabajadores con problemas de estrés o falta de apoyo en el trabajo que aquellos otros que no los padecen. Si añadimos a estos datos, que los trastornos mentales y adictivos son frecuentemente patologías de larga duración, con tendencia a la cronicidad y una alta tasa de recurrencia, el asunto se complica de manera extraordinaria. La Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS), encontró una media de duración de los episodios depresivos de tres meses, sufriendo un episodio crónico alrededor del 20% de los sujetos (duración de 24 o mas meses). Otro elemento importante a tener en cuenta es la alta comorbilidad (pág. 55 de la revisión teórica), con otros trastornos o enfermedades. La estimación era que mas del 50 de los trastornos mentales son comórbidos, lo cual complicaba los diagnósticos de enfermedades como la depresión o la ansiedad (Spijker et al. 2002⁷⁰; Wittchen y Jacobi, 2005⁷¹ y García, Ipiña y Castaneda, 2010).

70 Spijker, J. de Graaf, R. Bijl, R. V. Beekman, ATF, Ormel, J. y Nolen W. A. 2002. Duration of major depressive episodes in the general population: results from The Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS). *British Journal of Psychiatry*, 181: 208-213.

71 Wittchen, H. U., Jacobi, F. 2005. Size and burden of mental disorders in Europe –a critical review and appraisal of 27 studies. *European Neuropsychopharmacology*, 15:357-376.



Veamos otros datos significativos de nuestra investigación:

En relación a las hipótesis de este trabajo, se han obtenidos los siguientes resultados:

Es importante destacar que todas nuestras hipótesis han sido confirmadas, ya que todos los índices de correlación han sido positivos y adecuados lo que significa la existencia de relación entre las variables utilizadas en nuestro estudio

Para la validación de estas hipótesis hemos utilizado la correlación de Pearson, y se han obtenido los resultados de la tabla 3 y siguientes.

Hipótesis 1: Un bajo control de la actividad laboral, expresado en altas puntuaciones en el *Cuestionario de Control de la Actividad Laboral*, va asociado a puntuaciones altas en el “Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

TABLA 5: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA PUNTUACIÓN TOTAL DEL CUESTIONARIO DE CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL LA PUNTUACIÓN TOTAL DEL CUESTIONARIO DE TRASTORNOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

Variables		TOT_CALE	TOT_TRAS
Cuestionario de Control de la Actividad Laboral (TOT-CALE)	Correlación de Pearson	1	,622(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral (TOT_TRAS)	Correlación de Pearson	,622(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis 2: Un bajo control de la actividad laboral, expresado en altas *puntuaciones totales* en el Cuestionario de Control de la Actividad Laboral, va asociado a puntuaciones altas en la “Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad ADS.

TABLA 6:

		TOT_CALE	TOT_ANS
Cuestionario de Control de la Actividad Laboral (TOT_CALE)	Correlación de Pearson	1	,380(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad ADS (TOT_ANS)	Correlación de Pearson	,380(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis 3. La organización de la actividad laboral, se establece a partir de la existencia de comportamientos que se agrupan en áreas de relación.

Sub-hipótesis 3.1. Altas puntuaciones en el área de CONTROL DE LA ACTIVIDAD, se asocia con puntuaciones altas con el cuestionario de “Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

TABLA 7:

		TOT_TRAS	C_ACTIVI
Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral (TOT_TRAS)	Correlación de Pearson	1	,514(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Subescala control de la actividad (C_ACTIVI)	Correlación de Pearson	,514(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



Sub-hipótesis 3.2. Así mismo, puntuaciones altas en el área de CONTROL DE LA ACTIVIDAD, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

TABLA 8:

		C_ACTIVI	TOT_ANS
Subescala control de la actividad (C_ACTIVI) Sub-hipótesis 3.3 Altas puntuaciones en el área de CONTROL DE LAS RELACIONES, se asocia con puntuaciones altas en el cuestionario de "Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral"	Correlación de Pearson	1	,414(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad ADS (TOT_ANS)	Correlación de Pearson	,414(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

TABLA 9:

		C_RELACI	TOT_TRAS
Subescala de control de las relaciones entre los/as trabajadores/as (C_RELACI)	Correlación de Pearson	1	,548(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral (TOT_TRAS)	Correlación de Pearson	,548(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sub- hipótesis 3.4. Así mismo, puntuaciones altas en el área de CONTROL DE LAS RELACIONES, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

TABLA 10:

		TOT_ANS	C_RELACI
Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad. (TOT_ANS)	Correlación de Pearson	1	,327(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	217	217
Subescala de control de las relaciones entre los/as trabajadores/as (C_RELACI)	Correlación de Pearson	,327(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	217	219

Sub- hipótesis 3.5 Bajas puntuaciones en el área de CONTROL DEL TIEMPO, se asocia con puntuaciones altas con el cuestionario de “Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

TABLA 11:

		C_TIEMPO	TOT_TRAS
Subescala de control del tiempo (C_TIEMPO)	Correlación de Pearson	1	,539(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral (TOT_TRAS)	Correlación de Pearson	,539(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



Sub- hipótesis 3.6 Bajas puntuaciones en el área de CONTROL DEL TIEMPO, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

TABLA 12:

		TOT_ANS	C_TIME
Subescala de control del tiempo (C_TIEMPO)	Correlación de Pearson	1	,296(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad. (TOT_ANS)	Correlación de Pearson	,296(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sub- hipótesis 3.7 Bajas puntuaciones en el área de CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, se asocia con puntuaciones altas con el cuestionario de “Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral”

TABLA 13:

		C_TRABAJ	TOT_TRAS
Subescala de control de las condiciones de trabajo (C_TRABAJ)	Correlación de Pearson	1	,600(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Cuestionario de Trastornos Psicosociales Derivados de la Actividad Laboral (TOT_TRAS)	Correlación de Pearson	,600(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sub-hipótesis 3.8 Bajas puntuaciones en el área de CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, se asocia con altas puntuaciones en la Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad.

TABLA 14:

		C_TRABAJ	TOT_ANS
Subescala de control de las condiciones de trabajo (C_TRABAJO)	Correlación de Pearson	1	,352(**)
	Sig. (bilateral)	.	,000
Escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad. (TOT_ANS)	Correlación de Pearson	,352(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

También, se llevó a cabo un MANOVA para comprobar la existencia de influencia de otras variables como sexo, estudios, remuneración...en la variable Control de la Actividad Laboral, operacionalizada como la Puntuación Total en del cuestionario “**Cuestionario de Control de la Actividad Laboral**” (Anexo 7).

TABLA 15: RESUMEN DE LAS PRUEBAS DE LOS EFECTOS INTER-SUJETOS DEL MANOVA (ANEXO)

Fuente	Variable dependiente	gl	F	Sig.
SEXO * ESTUDIOS	TOT_CALE	2	4,463	,014
	C_ACTIVI	2	4,428	,014
	C_TIEMPO	2	3,350	,038
	C_TRABAJ	2	5,206	,007



(*) TOT_CALE (Puntuación total Cuestionario de Control de la Actividad Laboral).

C_ACTIVI (Puntuación total Subescala de Control de la Actividad)

C_TIEMPO (Puntuación total Subescala de Control del Tiempo)

C_TRABAJ (Puntuación total Subescala de Control de la Calidad del Trabajo)

C_RELACIONES (Puntuación total Subescala de Control de las Relaciones entre los/as trabajadores/as).

Como se puede ver en la tabla anterior, y teniendo en cuenta los estadísticos, Traza de Pillai y F de Fisher (Anexo 7), podemos concluir que existen diferencias e interacciones significativas entre las distintas variables analizadas.

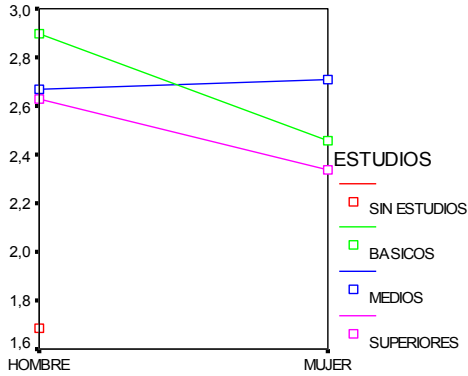
88

De esta manera podemos decir que existen diferencias significativas entre hombre y mujeres con distintos estudios en las distintas puntuaciones totales de las subescalas Control de la Actividad, Control del tiempo y Control de la Calidad del Trabajo, así como en el Cuestionario de Control de la Actividad Laboral. Estas diferencias se pueden observar mejor en los gráficos siguientes.

En el gráfico (1), podemos ver que son los hombres frente a las mujeres las que puntúan más alto en el cuestionario de control de la actividad laboral, siendo los hombres con estudios básicos, y las mujeres con estudios medios los grupos con mayores puntuaciones, en concreto, los hombres con estudios básicos, obtienen las puntuaciones más altas.

También, como puede verse en el resto de gráficos (2), (3) y (4), los resultados son similares. Son los hombres con estudios básicos los que obtienen puntuaciones más altas que el resto de grupos en todas las subescalas. Y son las mujeres con estudios medios, dentro del grupo de mujeres, las que obtienen mejores puntuaciones.

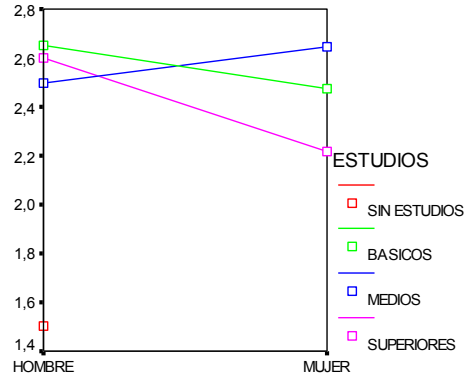
Los datos anteriormente referenciados, que analizaremos globalmente, confirman todas nuestras hipótesis, al tiempo revalida investigaciones



SEXO

Las medias no estimables no se representan

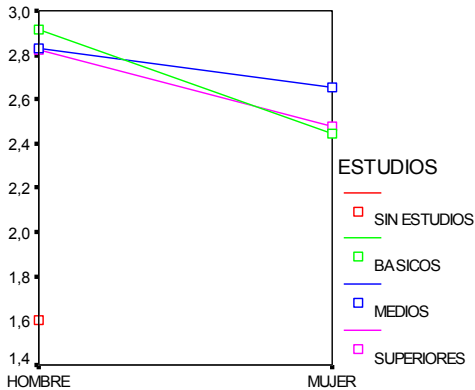
Gráfico (1): Puntuación total Cuestionario de Control de la Actividad Laboral



SEXO

Las medias no estimables no se representan

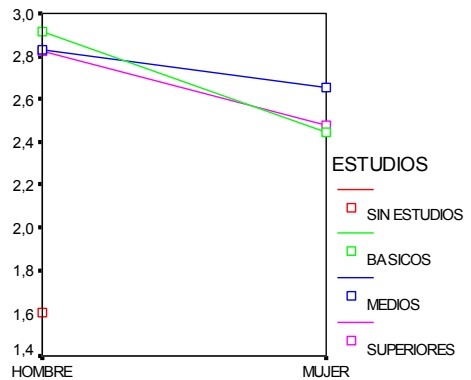
Gráfico (2): Puntuación total Subescala de Control de la Actividad



SEXO

Las medias no estimables no se representan

Gráfico (3): Puntuación total Subescala de Control del Tiempo



SEXO

Las medias no estimables no se representan

Gráfico (4): Puntuación total Subescala de Control de las Relaciones entre los/as trabajadores/as



anteriores de gran prestigio (Payne y Payne, 1988; Kaplan, 1991; Robens, 1972; Sutherland y Cooper, 1986; Keransek, 1979; Kelly y Cooper, 1981; Tetrick, 2001; Marino y White, 1985; García, Ipiña y Castañeda, 2010) (ver apartado de Estilos de dirección), según los cuales, las malas relaciones en el trabajo, caracterizadas por la falta de confianza, la ausencia de interés de los miembros de la misma con los fines de la organización (según nuestra propuesta, bajo control de la actividad), la falta de autonomía en la gestión (bajo control de las condiciones de trabajo), el bajo nivel de apoyo social (bajo control de la relaciones) y la falta de autonomía en la gestión del tiempo (bajo control del tiempo). También en lo que se refiere a las variables de género, edad y nivel de formación.

Los resultados de nuestra investigación, confirman la existencia de áreas de control, así como de variaciones, en función de las mismas, en la existencia de riesgos psicosociales, como las referidas, a la *Sub-hipótesis 3.7*, en la que se confirma que bajas puntuaciones en el **ÁREA DE CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**, se asocia con puntuaciones altas en el Cuestionario de Trastornos Psicosociales derivados de la actividad laboral (tabla 13), o la correlación existente entre las bajas puntuaciones en ese mismo **ÁREA** y las altas puntuaciones en la escala de Ansiedad, Depresión y Vulnerabilidad (*sub-hipótesis 3.8*. Tabla 14), por citar dos de las variables estudiadas.

Queremos resaltar, sin ánimo de ser exhaustivos (renunciamos al análisis pormenorizado de cada una de las hipótesis, dado que los resultados de la investigación son suficientemente explícitos), que se confirman, así mismo, variaciones en función de la edad, el género y el nivel de formación, respecto a la aparición de dichos trastornos, que sin duda se extienden a las conclusiones de otros estudios anteriores como el ESEMeD (2003, 2004), que establecían, a su vez, diferencias de género en la prevalencia de trastornos. En dicho estudio, aparecen datos congruentes con las conclusiones globales de nuestro trabajo, sobre la relación entre la mala organización del trabajo y la aparición de riesgos psicosociales, como las diferencias de género en el trastorno de estado de ánimo (el doble de prevalencia en mujeres que en hombres), o el trastorno de ansiedad comórbido (tres veces más frecuente en mujeres que en hombres), al contrario que lo en referente al consumo de alcohol, claramente mas frecuente entre los hombres.

Un aspecto que nos parece relevante resaltar, extraído de los citados estudios, y analizados por García, Ipiña y Castañeda (2010), es el referido a la edad en la que aparecen los trastornos mentales, y que nos sugiere la posibilidad de una investigación posterior. Según estas autoras, y reproducimos literalmente, “... *Con la excepción de la prevalencia de las sustancias, que fue mas frecuente entre los jóvenes, la prevalencia de los trastornos mentales solo difiere ligeramente entre los distintos grupos de edad. Esto apunta a otra característica importante de los trastornos mentales... los trastornos mentales y del comportamiento a menudo comienzan a una edad relativamente temprana, en particular la ansiedad y los trastornos somatomorfos. Esto puede significar que las personas pueden vivir durante mucho tiempo bajo efectos de mala salud mental...*”.

Dada la situación de precariedad en el trabajo de los jóvenes en toda Europa, pero muy especialmente en nuestro país, donde parecen haberse roto todas las barreras, nos tememos que el riesgo de conformar generaciones, cada vez mas vulnerables a los efectos de la ausencia de control en las condiciones laborales, es muy alto. Ello, puede significar que no solo estamos condenando a las generaciones mas preparadas intelectualmente, a un injustificable perjuicio en su desarrollo personal y profesional, que cuando menos hipoteca el desarrollo de nuestro País, sino que, además, podemos estar generando un peligroso caldo de cultivo para la aparición de trastornos de incalculables consecuencias.



3. Bibliografía

3. BIBLIOGRAFIA

Asthan, D.N. y Sung, J. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working*. Geneva. ILO

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev.* 84. 191-215

93

Bauer, TK. 2006. *High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe*.

Bedeian, A. G. 1980. *Organizations: Theory and analysis*, 1, 11. The Dryden Press.

Cannon, W. B. 1932. *The Wisdom o the body*

Cohen, M. D. et al. 1972. Garbage Can Model f Organizational Change. *Administrative Science Quartely.* 17, 1-25.

Cooper, C. L. y Cartwright, S. 1994. *Mental Health and Stress in the Workplace: A Guide Employers*. Londres: HMSO.



Cooper, C. L. y Cartwright, S. 2001. Resumen de las estrategias generales de prevención y control. E.Sauter, S. L., Murphy, L. R, Hurrell, J. J. y Levi, L. Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de la OIT*

Cooper, C.L. y Payne, R. 1988. *Causes, coping, consequences of stress at work*. New York. Wiley.

Cooper, C. L., Sloan, S. J. y Williams, S. 1988. *Occupational Stress Indicator Management Guide*. NFER. Nelson. Windsor

Coyne, M. y Gotlib, R 1983. Cognition in depresión: A reappraisal of Coyne and Gotlib`s critique. *Behavioral Science*. Vol- 10 Number 6, 671-693.

94

Csikszentmihaly, M. 1975. *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco. Jossey-Bass.

Freeman, C., Soete, L. y Efendioglu. U. 1995. Diffusión the employment effects of information and communication technology. *International Labour Review*. Geneva, ILO; 134 (4-5), 587-603

Freeman, J. 1982. Organizational Life Cycles and Natural Selection Processes. In B. M. Staw and L.L. Cummings (eds.): *Research in Organizational Behavior*. Greenwich. CT: JAI Press.

French, J. R., Rodger, W & Cobbs, S. 1974. *Adjustment as person-environment fit*. In G. V. Coelho, D.A. Hamburg & J.E. Adams (eds.) Coping and adaptation. New York: Basic Books.

Friedman, M. y Rosenman, R. H. 1959. Association of specific behaviour pattern with blood and cardiovascular finding, blood cholesterol level, blood clotting time. Incidence of atherosclerosis and clinical coronary artery disease. *Journal of American Am.* 1286-1296

Galinsky, E., Bond, J.T y Friedman D.E. 1993. *Highlights: The National Study of the Changing Workforce*. Nueva York: Families and Work Institute.

García, M, Ipiña, A y Castañeda, R. 2010. *Carga mental y trabajo*. Univ. Alcalá/ Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT-CEC.

Hackman, J. R. y Lawlwr, E. E. 1971. Employee reactions to job characteristics. *J. Appl Psychol.* 55. 259-286

95

Hannan, M. T. y Freeman, J. 1977. The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 229-264.

Hassanyeh, R., Eccleton, D. y Davinson, K. 1981. *The Anxiety and Depression Scale*. A.D.S.

Hiroto, D.S. y Seligman, M.E.P. 1975 *Generality of Learned Helplessness in Man*. *L. of Personality and Social Psychology*. 311-327.

Houtman, I. y Kompler, M. 1995. Risk factors and occupational risk groups for work stress in the Netherlands. En S. Sauter y L. Murphy (dir.) *Organizational Risk Factors for Job Stress*. Washington. American Psychological Association.



Hurrell, Jr. J. y Murphy, L. R. 1992. *Locus of control job demands, Yorker Helath*. En G.L. Cooper y R. Payne. Individual Differences, Personality, Stress. Chichester: John Wiley & Sons.

Johnson, J. V. 1986. *The impact workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in sweden*. Tesis Doctoral. Universidad de Johns Hopkins.

Kaplan, G. A. 1991. Psychosocial factors and the natural history of physical activity. *Am J Prev Medicine*.

Karasek, R.A. 1976. *The impact of the work environment of life outside the job*. Tesis Doctoral. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge. Massachusetts.

96

Karasek, R.A. 1979. Jobs demands, job decision latitude, mental strain: Implications for job redesign. *Adm. Sci Q* 24: 285-308.

Karasek, R. A. y Theorell, T. 1990. *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Karasek, R. 2001. El modelo de demandas/control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. *Enciclopedia de la OIT*. Inst. Nal. De Seg. E Higiene. Madrid.

Kelly, M. y Cooper, C. L. 1981. *Stress among blue collar workers: A case study of the steel industry*. *Employe Relations* 3: 6-9

Kohn, M. y Schooler, C. 1973. Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects. *Am Soc Rev.* 38: 97-118.

Kristensen, T.S. 1995. The Demand-Control-Support model: Methodological challenges for future research. *Stress Medicine.* 11: 17-26

Lazarus, R. S. 1966. *Psychological Stress and Coping Process.* New York. Mc Graw-Hill.

Lazarus, R. S. 1975. A Cognitively oriented psychologits looks at biofeedback . *American Psychologist*, 30, 553-560.

Lazarus, R.S. & Launier, R. 1978. Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin 6 M. Lewis (eds.) *Social and psychological factor in stress.* New York Holt.

Lazarus, R. S. y Folkman, S. 1984. *Stress Appraisal Coping.* New York: Springer

McGrath. J. E. 1970. (ed.) *Social and psychological factors in stress.* New York: Holt.

Melero, L. 1991. *Acontecimientos Vitales Estresantes en el adulto.* Tesis Doctoral Universidad de Salamanca.

Paoli, P. 1992. *Firs European Survey on the Work Environment.* Dublin. Fundación Europa.



Paoli, P. & Merllié, D. 2000. Third European Working Conditions Survey 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2001.

Paoli, P. & Parent-Thirion, A. 2003. *Working Conditions in the acceding and candidate countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg,

Parent-Thirion, A., Fernández, E., Hurley, J, y Vermwylen, G. 2007. *Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg*, Office for Official Publications of European Communities.

98

Pines, A. M. 1982. Changing organizations: Is a work environment without burnout an impossible goal? En W. S. Paine. *Job stress and burnout Research. Theory intervention perspectives*. Sage Publications

Rantanen, J. 1998. *The changing world of work*, Agency conference proceedings. [Http://agency.osha.eu.int/publications/conference/conference98/index.html](http://agency.osha.eu.int/publications/conference/conference98/index.html)

Robens, 1972. *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* LOPCYMAT. Venezuela.

Ruiz, G. 2003. *Cambio cultural y participación de los trabajadores en la gestión de las administraciones públicas*. Gobierno de la Rioja. Conserjería de Hacienda y Empleo. Logroño.

Sauter, S.L., Hurrell Jr., J. J., Murphy, L.R y Leví, L. 2007. Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de la O.I.T.* Vol. II.

Schein, E. H. 1988. *La cultura empresarial y el liderazgo.* Barcelona. Plaza y Janés.

Seligman, M.E.P. 1975. *Helplessness.* San Francisco. WH Freeman.

Selye, H. 1936 A. syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature* 138:32

Selye. H. 1976 *The stress of life.* New York. Mc-Graw-Hill

Silverman, D. 1971. *The Theory of Organizations.* London: Heinemann Educational Books.

Spijker, J. de Graaf, R. Bijl, R. V. Beekman, ATF, Ormel, J. y Nolen W. A. 2002. Duration of major depressive episodes in the general population: results from The Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS). *British Journal of Psychiatry*, 181: 208-213.

Stansfeld, S., Bosma, H., Hemingway, H. y Marmot, M. G. 1998. Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health.: functioning : The Withehall II study. *Psychosomatic Medicine* 60:247-255.

Stansfeld, S. y Candy, B. 2006. *Psychosocial work environment and mental ill Health – a meta- analytic review.* *Scand.J. Work Environ Health* 32(6): 443-62.



Strack, D y Coyne, M. 1983. Cognitive Teraphy and Research. *Behavioral Science* Vol. 11, 1, 87-99.

Sutherland, V.I. y Cooper, C.L. 1986. *Man and Accidents Offshore: The Costs of Stress Among Workers On Oil and Gas Rigs*. Londres, Diestmann International.

Sutton, R. I. y Kahn, R. L. 1987. Prediction understanding and control as antidotes to organizational stress. En J. W. Lorsch. *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs. New Jersey. Prentice-Hall

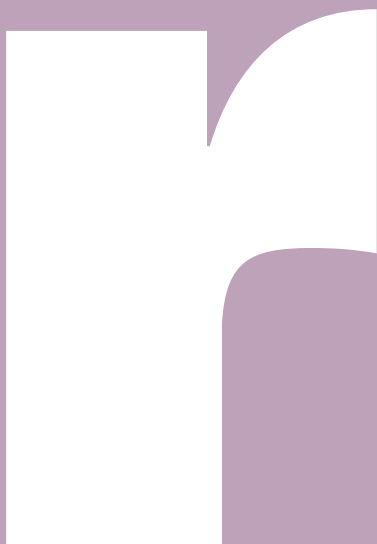
Teichner, W. H. 1968. Interacción of behavioral and psychological stress reactions. *Psychological Review*. 75, 271-291.

Tetrick, L. E. 2001 Estructura Organizativa. En S. L.Sauter, R. Murphy, J.J. Hurrell y L. Levi. Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de la O.I.T Vol II*.

Trist, E. L. 1981. The evolution of Sociotechnical Systems as an research program. En *Perspectives on organization desing and behavioux*. New York. Wiley & Sons.

White, R. 1959. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychol. Rev.* 66: 297-333.

Wittchen, H. U., Jacobi, F. 2005. Size and burden of mental disorders in Europe –a critical review and appraisal of 27 studies. *European Neuropsychopharmacology*, 15:357-376.



Con la Financiación de: DI-0008/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

