

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID



TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO 2022-2023

AUTOR

MARÍA DEL CARMEN LABRADOR PÉREZ

DIRECTOR

MARIA DEL CORAL OLIVER HERNANDEZ

COLABORADOR

JAIME RUIZ JIMENEZ

MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

20 JUNIO 2023



Riesgos psicosociales en el entorno de bomberos de la Comunidad de Madrid

Psychosocial risks in the firefighting environment of the Community of Madrid

Alumna: María del Carmen Labrador Pérez

Tutor: María del Coral Oliver Hernández

Cotutor: Jaime Ruiz Jiménez

Convocatoria junio 2023

Al bichito

Agradecimientos

A los parques de **Bomberos** de la Comunidad de Madrid de **Villalba, Las Rozas, Getafe, Leganés y Coslada** que fueron tan amables de prestarse a este trabajo y de contestar a todas mis preguntas. Mis más sinceras gracias.

Casilda Rodríguez Fernández

Sección Departamental de Farmacología y Toxicología (Veterinaria, UCM)

María del Carmen Bravo Llatas

Apoyo a la investigación UCM

Y a los que no quieren que publique su nombre por su ayuda con la estadística

Ana Alonso y José Luis Gallardo

Prevent event SL

Por hacerme un hueco en el despacho...

Oscar Marchena

Use Sonido SL

Por el apoyo técnico, el apoyo moral y un largo Etc. en este trabajo y en muchos otros.

Y a ese largo **ETC** que me han tenido que aguantarme estos 2 años de Máster.

Gracias

MÁSTER OFICIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA UCM
CURSO 2022. – 2023.

VISTO BUENO DEL TUTOR

Dra .Dña María del Coral Oliver Hernández, Tutor/a del Trabajo

de Fin de Máster titulado

Riesgos psicosociales en el entorno de la profesión de bombero/a

realizado por D./Dña. María del Carmen Labrador Pérez

considera que está en condiciones de ser presentado ante un Tribunal Calificador para su
defensa pública y obtención de la calificación final.

Madrid, a 26 de junio de 2023

Firma del Tutor/a

Fdo.:

ANEXO IV: DECLARACION DE NO PLAGIO



DECLARACION DE NO PLAGIO

Dña María del Carmen Labrador Pérez con NIF 50313339B

estudiante de Máster en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, curso 2022.-2023.. como autor/a de este documento académico, titulado:

Riesgos psicosociales en el entorno de la profesión de bombero/a

y presentado como Trabajo Fin de Máster, para la obtención del título correspondiente, cuyo director es/son:

Dra María del Coral Oliver Hernández

DECLARO QUE:

El trabajo de Fin de Grado que presento está elaborado por mí, es original, no copio, ni utilizo ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier obra, artículo, memoria, o documento (en versión impresa o electrónica), sin mencionar de forma clara y estricta su origen, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía, así mismo, no se ha hecho uso de información no autorizada de cualquier fuente escrita, otra persona, trabajo escrito de otro o cualquier otra fuente.

De igual manera, soy plenamente consciente de que el hecho de no respetar estos extremos es objeto de sanciones universitarias y/o de otro orden.

En Madrid, a 26 de junio de 2023

Fdo: **LABRADOR PEREZ
MARIA DEL CARMEN -
DNI 50313339B**

Firmado digitalmente por
LABRADOR PEREZ MARIA DEL
CARMEN - DNI 50313339B
Fecha: 2023.06.26 13:35:08 +02'00'

Nota 1: Esta declaración debe ser insertada en primera página de todos los Trabajos Fin de Máster conducentes a la obtención del Título.

Nota 2: Debe ser firmada por cada miembro integrante del TFM

ANEXO V: COMPROMISO DEONTOLÓGICO



COMPROMISO DEONTOLÓGICO EN CASO DE TRABAJOS QUE REQUIERAN PARTICIPANTES HUMANOS

En Madrid, a 26 de junio. de 2023

D./Dña. María del Carmen Labrador Pérez con NIF:50313339B

estudiante del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Complutense de Madrid en el curso 2022.. -2023.. , como autor/a del trabajo de fin de máster (TFM) titulado

Riesgos psicosociales en el entorno de la profesión de bombero/a

y presentado para la obtención del título correspondiente, cuyo tutor/a es:

Dra María del Coral Oliver Hernández

ME COMPROMETO A:

1. Asegurar la confidencialidad de la información obtenida, tratándola y custodiándola conforme a la legislación vigente.
2. No utilizar la información obtenida con fines ajenos a este trabajo y no cederlos a terceras partes salvo que el interesado lo haya autorizado expresamente por escrito.
3. Respetar las normas éticas marcadas por el Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos y por las Sociedades Científicas de Psicología.
4. Informar a los participantes de manera clara acerca de los objetivos generales del estudio, de la naturaleza y duración de los procedimientos a los que van a someterse y de los posibles efectos secundarios o complicaciones que pudieran derivarse de su participación.
5. Informar a los participantes acerca de su derecho a declinar participar en el estudio y a abandonarlo una vez que éste se haya iniciado sin tener que dar explicaciones y sin que tenga ninguna consecuencia de ningún tipo.
6. Asegurar el carácter voluntario de la participación en el estudio y recabar el consentimiento informado por escrito de cada participante (o su tutor legal). En el caso de estudios de encuesta con muestras completamente anónimas no será imprescindible recoger el consentimiento por escrito.
7. Recabar sólo la información personal estrictamente necesaria para el desarrollo de la investigación y hacerlo manteniendo el anonimato de los participantes siempre que sea posible.

Fdo. : **LABRADOR PEREZ
MARIA DEL CARMEN
- DNI 50313339B**

Firmado digitalmente por
LABRADOR PEREZ MARIA DEL
CARMEN - DNI 50313339B
Fecha: 2023.06.26 13:34:37
+02'00'

Índices de tablas	13
Índice de ilustraciones	15
Índice de Gráficos.....	16
RESUMEN/ ABSTRACT.....	17
1- INTRODUCCIÓN:.....	19
1.1 ÁMBITO TEÓRICO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS RIESGOS ASOCIADOS ²²	
1.1.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales	23
1.1.2 Factores psicosociales de riesgo	24
1.1.2.1 Características de los factores psicosociales de riesgos	31
1.1.3 Los riesgos psicosociales	32
1.1.4 Principales riesgos psicosociales	36
1.1.5 La evaluación de los factores y riesgos psicosociales.....	43
1.1.6 Metodologías de evaluación.....	44
1.1.7 Principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales en España	46
1.1.8 Criterios de intervención.....	55
2- JUSTIFICACIÓN.....	57
3- CUESTIONES.....	58
4- OBJETIVOS.....	58
5- DISEÑO.....	58
6- MÉTODO Y HERRAMIENTA.....	59
6.1 Muestra	59
6.1.1 Localización	59
6.1.2 Horarios y turnos	59
6.1.3 Descripción de los Parques de Bomberos.	59

6.1.4	Descripción de los individuos muestra	62
6.2	Método utilizado	64
7-	RESULTADOS	66
7.1	RESULTADOS DE LAS VARIABLES	66
7.2.1	Agrupación de las variables. Definición y Origen	73
8-	Estadística	93
10-	CONCLUSIONES	110
	Bibliografía	112
	ANEXO 1 CUESTIONARIO.....	117
	ANEXO 2 Análisis Estadísticos.....	132
	Exigencias Emocionales	132
	Previsibilidad	134
	Conflicto de Rol	137
	Anexo 3 Informe Villalba.....	144
	Anexo 4 Informe Coslada.....	144
	Anexo 5 Informe Getafe	145
	Anexo 6 Informe Getafe	145
	Anexo 7 Informe Leganés.....	146

Índices de tablas

TABLA 1 FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 2 FACTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONALES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 3 METODO FPSICO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 4 FACTORES DE CONTROL DEL INERMAP	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 5 MACROFACTORES DEL ISTAS-21	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 6 ESTRUCTURA DEL MÉTODO WONT/RED.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 9 EXPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 10 PORCENTAJES DE CADA NIVEL DE REFERENCIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 11: RELACIONA EL PUESTO DE TRABAJO CON SU EXPOSICIÓN AL RIESGO DESCRITO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 12 RITMO DE TRABAJO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 13 EXIGENCIAS EMOCIONALES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 14 PREVISIBILIDAD.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 15 CONFLICTOS DE ROL	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 16 INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 17 EXIGENCIA DE ESCONDER LAS EMOCIONES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 18 CLARIDAD DE ROL.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 19 CALIDAD DE LIDERAZGO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 20 INFLUENCIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 21 JUSTICIA.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 22 DOBLE PRESENCIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 23 EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 24 APOYO SOCIAL DE SUPERIORES INMEDIATOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 25 RECONOCIMIENTO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 26 SENTIDO DEL TRABAJO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 27 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 28 CONFIANZA VERTICAL.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 29 SENTIMIENTO DE GRUPO**¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

TABLA 30 POSIBILIDAD DE DESARROLLO**¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

Índice de ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1 MODIFICADO DE ROOZEBOOM, HOUTMAN Y VAN DEN BOSSCHE, 2008	37
ILUSTRACIÓN 1 GRUPO DE BOMBEROS RESPONDIENDO A LOS CUESTIONARIOS	66

Índice de Gráficos

GRÁFICO 1 SEXO, ELABORACIÓN PROPIA.....	66
GRÁFICO 2 EDAD, ELABORACIÓN PROPIA.....	67
GRÁFICO 3 PUESTOS DE TRABAJO, ELABORACIÓN PROPIA.....	67
GRÁFICO 4 DISEÑO DE LA TAREA, ELABORACIÓN PROPIA.....	67
GRÁFICO 5 ANTIGÜEDAD, ELABORACIÓN PROPIA	68
GRÁFICO 6 PARTICIPACIÓN DIRECTA CONSULTIVA, ELABORACIÓN PROPIA	68
GRÁFICO 7 HORARIOS ENTRADA Y SALIDA, ELABORACIÓN PROPIA	69
GRÁFICO 8 TRABAJO LOS SÁBADOS, ELABORACIÓN PROPIA	69
GRÁFICO 9 TRABAJO LOS DOMINGOS, ELABORACIÓN PROPIA	69
GRÁFICO 10 DESCANSOS DECIDIDOS, ELABORACIÓN PROPIA	70
GRÁFICO 11 AUSENCIAS DEL PUESTO, ELABORACIÓN PROPIA	70
GRÁFICO 12 CAMBIOS DE HORARIOS, ELABORACIÓN PROPIA	70
GRÁFICO 13 PROLONGACIÓN DE JORNADA, ELABORACIÓN PROPIA.....	71
GRÁFICO 14 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA, ELABORACIÓN PROPIA	71
GRÁFICO 15 RECURSOS DE PERSONAL, ELABORACIÓN PROPIA	71
GRÁFICO 16 PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO, ELABORACIÓN PROPIA	72
GRÁFICO 17 TECNOLOGÍAS, ELABORACIÓN PROPIA	72
GRÁFICO 18 SALARIO, ELABORACIÓN PROPIA	72
GRÁFICO 19 CARRERA PROFESIONAL, ELABORACIÓN PROPIA.....	73

RESUMEN/ ABSTRACT

El trabajo de bombero/a es uno de los más apreciados socialmente. En rasgos generales su función es ayudar a los demás en situaciones complejas y son responsables de responder a situaciones de emergencia como incendios, accidentes y desastres naturales.

Su trabajo implica un riesgo psicosocial evidente y muchas casi siempre ignorado. Hemos estudiado en diferentes parques de Bomberos la situación de sus trabajadores siguiendo el método Ista-21 junto con entrevistas grupales. También se han recogido anotaciones particulares como parte del proceso. Presentamos aquí las conclusiones sobre los riesgos psicosociales que sufren estos trabajadores.

Palabras claves: bomberos, Comunidad de Madrid, factores de riesgos psicosociales.

The occupation of firefighter is highly esteemed in society. In general terms, their role is to assist others in complex situations, and they are responsible for responding to emergencies such as fires, accidents, and natural disasters.

Their work involves evident psychosocial risk, which is often overlooked. We have studied the situation of firefighters in different fire stations using the Ista-21 method, along with group interviews. Additionally, individual notes have been collected as part of the process. In this report, we present the conclusions regarding the psychosocial risks experienced by these workers.

Keywords: firefighters, Community of Madrid, psychosocial risk factors.

1- INTRODUCCIÓN:

Las exigencias legales y los requerimientos de la inspección de trabajo imponen la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Sin embargo, esta evaluación, al igual que la de los riesgos físicos, debería ser una práctica habitual dentro de las organizaciones con el fin de mejorar el ambiente laboral y aumentar el rendimiento de los asalariados y no un requerimiento legal. La evaluación, control y gestión de los riesgos psicosociales deben adaptarse a las condiciones, tamaño y capacidades de cada empresa.

Los riesgos psicosociales conllevan un coste excesivamente elevado para las organizaciones, y sobre todo afectan al desarrollo futuro de las mismas, “a la calidad de vida de los trabajadores y, en consecuencia, a la productividad tanto a nivel individual como global de la empresa. Incluso desde una perspectiva puramente económica” (FREMAD,2022,web), el estrés y las bajas laborales derivadas de él representan aproximadamente una cuarta parte de todas las bajas laborales en España en el año 2022, es decir, el 25%. Este problema afecta al 54% de la población activa y es la segunda causa más común de ausencias laborales (FREMAP, 2022, web).

Según FREMAP, en el año 2021, el porcentaje de días de baja causados por Trastornos Musculoesqueléticos (TMC), excluyendo las bajas laborales relacionadas con la COVID-19, representó el 15,04% del total de días de baja registrados, con un aumento del 15,42% en comparación con el año 2015, cuando representaban el 13,03% del total (FREMAP, 2022, web). Este indicador ha mostrado una tendencia al alza a lo largo del período estudiado, sin aumentos significativos desde el inicio de la pandemia. Si consideramos el comportamiento de este indicador para cada grupo de edad, se observa que las personas menores de 35 años experimentaron el mayor incremento, con un 33,03% en 2021 (18,73% de los días de baja) en comparación con 2015 (14,08% de los días de baja). (FREMAP, 2022, web).

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación del empleador de planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y

salud de los trabajadores (Art 16). El Art 3.1 del Real Decreto 39/1997 define la evaluación de riesgos como "el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no se hayan podido evitar, obteniendo la información necesaria para que el empleador esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en todo caso, sobre el tipo de medidas que se deben adoptar".

En estas evaluaciones de riesgos se deben considerar todos los factores de riesgo, incluyendo los de tipo psicosocial. Para ello, es necesario evaluar los diferentes puestos de trabajo y sus diversos factores con el fin de determinar la posible presencia de riesgos existentes o previsibles debido a la naturaleza del trabajo, y así establecer las medidas técnicas y/u organizativas adecuadas para garantizar, como establece el RD 39/1997, la prevención de daños a la salud de los trabajadores.

Según lo establecido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), en la Notas Técnicas de Prevención (NTP) 702, la evaluación de riesgos psicosociales se realiza utilizando métodos que indican el origen de los problemas en relación con las características de la organización del trabajo o sus condiciones. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe abordar una amplia variedad de aspectos, teniendo en cuenta la organización del trabajo, el entorno laboral, la supervisión y las relaciones interpersonales. Al igual que en las evaluaciones de riesgos físicos, se busca identificar y valorar los factores de riesgo para establecer las medidas preventivas más adecuadas con el propósito de evitar posibles consecuencias a la salud de los trabajadores.

En la evaluación de los factores psicosociales se deben tener en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Las condiciones sociodemográficas, que pueden generar una exposición desigual a los riesgos, como el sexo, la edad y la antigüedad en el puesto de trabajo.
2. Los factores moderadores, que pueden mitigar el nivel de daño a la salud de los trabajadores.

El trabajo de los bomberos se desarrolla en un entorno colaborativo donde las intervenciones requieren de un esfuerzo de equipo. Estas situaciones se caracterizan por su dinamismo constante, lo cual implica lidiar con niveles elevados de estrés y riesgo. Tanto el estrés como el riesgo físico, combinados con un bajo control sobre la tarea, hacen que la labor de extinguir incendios, rescates, ayuda a la ciudadanía... sea agotadora. Además, diversos estudios han confirmado que la ansiedad y los trastornos por estrés postraumático tienen una alta incidencia entre los bomberos profesionales. (Carey et al., 2011)

Un ejemplo de esto lo podemos encontrar entre los bomberos de Estados Unidos, donde la tasa de prevalencia de trastorno de estrés postraumático es de hasta el 32,4% (Tomaka et al., 2017). En contra punto, la tasa de prevalencia por estrés postraumático a lo largo de la vida en la población general es del 8,3% (Kilpatrick et al., 2013).

La influencia de los riesgos psicosociales en profesiones de emergencias y rescate es muy alta por lo que realizar una buena gestión de estos, para su eliminación o en su defecto la reducción de los mismo se antoja indispensable.

1.1 ÁMBITO TEÓRICO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS RIESGOS ASOCIADOS

Un entorno laboral saludable y seguro constituye el enfoque más efectivo para garantizar una mayor productividad entre los empleados. Aunque las repercusiones negativas de la pérdida de calidad en el empleo pueden no ser evidentes a corto plazo, se vuelven evidentes a medio y largo plazo.

“El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral no es un tema nuevo” (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka, 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Sin embargo, la exposición a los riesgos se ha vuelto más consciente, lo que ha llevado a la necesidad de evaluar y controlar la seguridad laboral (EU-OSHA, 2007).

En 1974, durante la Asamblea Mundial de la Salud, se hizo un llamamiento para “documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo que afectan la salud de los trabajadores” (Asamblea mundial de la salud, 1974). En un documento publicado originalmente en 1984, se afirmaba que “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de comprender, ya que representan las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Debido a esto, se considera que cualquier intento de definición debe ser amplio y complejo, lo suficiente como para abordar su problemática global. Una propuesta de definición establece que “los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, por un lado, y las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral” (OIT, 1986, p. 3).

Esta definición destaca la importancia que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) otorga al trabajador como ser real y sus necesidades. Se subraya la necesidad de estudiar los factores psicosociales en la salud de los trabajadores. En este texto se enumeran algunos de los posibles factores psicosociales, como la falta de utilización adecuada de habilidades, la sobrecarga

de trabajo, la falta de control, los conflictos de autoridad, la desigualdad salarial, la falta de seguridad laboral, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y los riesgos físicos. La mayoría de estos factores aún siguen siendo relevantes.

En la década de 1980 se produjeron las primeras obras colectivas y oficiales sobre el tema, y comenzaron a aparecer los primeros enfoques al respecto (OIT, 1986; Kalimo et al., 1988).

Carayon, Haims y Yang (2001) definen “los factores psicosociales como las características percibidas del entorno laboral que tienen connotaciones emocionales para los trabajadores y los gestores” (Carayon, Haims y Yang, 2001). Y Cox y Griffiths los definen como “los aspectos del trabajo, la organización y la gestión laboral, así como sus contextos sociales y organizativos”. Martín Daza y Pérez Bilbao los definen como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar y la salud de los trabajadores como el desarrollo del trabajo”.(.)Daza, Perez,) (Moreno, Báez, 2010).

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993) y se refieren a condiciones psicosociales en el trabajo que pueden ser positivas o negativas. Su clasificación depende del enfoque utilizado. Cuando las condiciones de trabajo son adecuadas, facilitan el trabajo, aumentando los niveles de satisfacción laboral, productividad y motivación de los trabajadores, y promoviendo la competencia profesional. La cultura empresarial, el clima laboral y el liderazgo tienen un impacto positivo en el desarrollo individual, personal y organizacional. Sin embargo, todos estos factores también pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores.

1.1.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en diversas publicaciones como por ejemplo “Evaluación de riesgos laborales. Ergonomía y

Psicosociología. González Maestre, D. (2003)¹, tenemos que distinguir entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, por lo que los definimos a continuación y desarrollaremos más adelante.

1.1.1.1 Factores psicosociales: son constantes en las empresas, son las estructuras generales de la empresa/organización y su forma de gestión. Una cultura de empresa que facilite la comunicación vertical, un liderazgo transformacional y cercano y un clima laboral de cohesión y apoyo, facilita el funcionamiento de la empresa a medio y largo plazo, con lo que a su vez facilita el desarrollo de los trabajadores a nivel profesional y personal.

1.1.1.2 Factores psicosociales de riesgos: son aquellos que generan cargas indebidas de trabajo, procedimientos inútiles o disfuncionales de organización, que provocan estrés en los trabajadores.

1.1.1.3 Los riesgos psicosociales: son aquellos que tienen una alta probabilidad de afectar de forma directa e importante a la salud de los trabajadores y condicionan a los procedimientos empresariales a medio y largo plazo. Por su propio concepto los riesgos se atribuyen a respuestas que cronifican el estrés de manera general, lo que aumenta las consecuencias en la salud de los trabajadores y los mecanismos adaptativos de los mismos.

1.1.2 Factores psicosociales de riesgo

Los factores psicosociales son aquellos que tienen una alta probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

TABLA 1 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

CATEGORÍA PRINCIPAL	EJEMPLOS DE FACTORES PSICOSOCIALES
Demanda de trabajo	Sobrecarga de tareas, plazos ajustados, falta de recursos
Control sobre el trabajo	Falta de autonomía, falta de participación en la toma de decisiones
Apoyo social	Falta de apoyo de compañeros o superiores, relaciones conflictivas

¹ González Maestre, D. (2003). Evaluación de riesgos laborales. Madrid: INSHT. Ergonomía y Psicosociología. Madrid: Confemetal.

Recompensas	Salarios bajos, falta de reconocimiento, escasas oportunidades de desarrollo
Cambio y seguridad laboral	Inseguridad en el empleo, cambios constantes en la organización
Rol en el trabajo	Confusión de roles, conflictos de roles, falta de claridad en las responsabilidades
Jornada laboral	Largas horas de trabajo, trabajo nocturno, turnos rotativos
Equilibrio trabajo-vida	Dificultades para conciliar el trabajo con la vida personal, falta de apoyo para el cuidado de la familia
Valores y conflictos	Conflictos de valores con la organización, falta de alineación con los valores personales

COX Y GRIFFITHS, 1996

Siguiendo la categorización propuesta por Cox y Griffiths, cada una de las categorías principales puede dar origen a numerosos factores psicosociales de riesgo o estrés. En la tabla 2 se presentan algunas opciones posibles. Es importante destacar que estos ejemplos son solo una muestra y que existen muchos otros factores psicosociales de riesgo y/o estrés que pueden afectar a los trabajadores en diferentes contextos laborales. La identificación y gestión adecuada de estos factores es fundamental para promover un entorno laboral saludable y prevenir el deterioro de la salud y el bienestar de los trabajadores.

TABLA 2 POSIBLES EJEMPLO DE FACTORES DE RIESGO Y/O ESTRÉS PSICOSOCIAL

FACTORES DE RIESGO O/Y ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales..
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de

organizacional y funciones	definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

COX Y GRIFFITHS, 1996

Entre las diversas propuestas teóricas, cuatro modelos han obtenido relevancia destacable: El modelo de demandas-control (Karasek, 1979) y El modelo de ajuste persona-entorno (French, Rogers y Cobb, 1974), El modelo de esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996), el modelo de estrés organizacional de Michigan (Kahn, Wolfe, Snoeke y Rosenthal, 1964). A continuación, explicamos brevemente en que consiste cada uno de ellos:

El modelo de esfuerzo-recompensa, desarrollado por Johannes Siegrist, es una teoría que busca comprender cómo la combinación de esfuerzo laboral y recompensas en el trabajo puede influir en la salud y el bienestar de los empleados.

Según este modelo, el esfuerzo laboral se refiere a la cantidad y la intensidad de los esfuerzos físicos y mentales que un empleado debe realizar en su trabajo. Estos esfuerzos pueden incluir una carga de trabajo elevada, demandas emocionales, presión de tiempo y la necesidad de trabajar en condiciones difíciles.

Por otro lado, las recompensas laborales se refieren a los aspectos positivos que los empleados obtienen del trabajo, como el salario, el reconocimiento, las oportunidades de promoción, el apoyo social y la seguridad laboral. Las recompensas pueden ser tanto materiales (económicas) como psicológicas (estima, reconocimiento).

El modelo de esfuerzo-recompensa sostiene que la falta de equilibrio entre el esfuerzo y las recompensas en el trabajo puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los

empleados. Si los empleados perciben que sus esfuerzos no son compensados de manera justa, pueden experimentar estrés crónico, agotamiento, insatisfacción laboral y un mayor riesgo de problemas de salud física y mental.

El modelo también destaca la importancia del componente de justicia en las recompensas laborales. Es decir, las recompensas deben ser percibidas como justas y equitativas por los empleados. La falta de justicia en las recompensas, como la discriminación, el trato injusto o la falta de reconocimiento, puede aumentar los efectos negativos del desequilibrio esfuerzo-recompensa.

Este modelo ha sido ampliamente utilizado para comprender los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y ha proporcionado una base para desarrollar intervenciones y políticas destinadas a mejorar el equilibrio entre esfuerzo y recompensa en el trabajo, promover la satisfacción laboral y mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

El modelo de ajuste persona-entorno, desarrollado por French, Rogers y Cobb en 1974, es una teoría que busca comprender la interacción entre las características individuales de las personas y el entorno en el que se encuentran.

Según este modelo, el ajuste persona-entorno se logra cuando hay una correspondencia o congruencia entre las características personales de un individuo y las demandas y recursos del entorno en el que se encuentra. Estas características personales incluyen habilidades, valores, necesidades, intereses y personalidad.

El modelo destaca dos dimensiones principales:

- 1- Demandas ambientales: Se refiere a las características del entorno que requieren una respuesta o adaptación por parte del individuo. Estas demandas pueden ser físicas, psicológicas, sociales u organizacionales. Por ejemplo, la carga de trabajo, el grado de autonomía, la presión del tiempo o la interacción social en el entorno laboral.
- 2- Recursos personales: Son los recursos o capacidades individuales que el individuo posee para enfrentar y manejar las demandas del entorno. Estos recursos pueden incluir habilidades, conocimientos, apoyo social, salud física y mental, entre otros.

El ajuste persona-entorno puede ser positivo o negativo. Un ajuste positivo ocurre cuando las características personales de un individuo coinciden de manera efectiva con las demandas y recursos del entorno, lo que puede generar bienestar, satisfacción laboral y un rendimiento óptimo. Por otro lado, un ajuste negativo se produce cuando hay una falta de correspondencia entre las características personales y las demandas y recursos del entorno, lo que puede llevar a estrés, insatisfacción y disminución del rendimiento.

Este modelo enfatiza la importancia de buscar un ajuste adecuado entre las personas y el entorno en diferentes contextos, como el laboral, académico o social. Al comprender las características individuales y las demandas del entorno, las organizaciones y las instituciones pueden tomar medidas para promover un ajuste positivo y mejorar el bienestar y el rendimiento de las personas.

El modelo de estrés organizacional de Michigan, también conocido como el modelo de estrés organizacional de la Universidad de Michigan, es una teoría que busca comprender cómo los factores del entorno laboral pueden generar estrés en los empleados y afectar su bienestar.

Este modelo se basa en tres componentes principales:

- 1- Estrés laboral: El estrés laboral se refiere a las demandas o presiones que experimenta un empleado en su entorno de trabajo. Puede incluir factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, los conflictos de roles o las situaciones de incertidumbre.
- 2- Estrés personal: El estrés personal se relaciona con las características individuales de los empleados, como sus habilidades, personalidad, recursos personales y capacidad de afrontamiento. Estos factores pueden influir en la forma en que los empleados perciben y responden al estrés laboral.
- 3- Consecuencias del estrés: El modelo de Michigan sostiene que el estrés laboral y personal puede tener diversas consecuencias en los empleados y en la organización. Estas consecuencias pueden manifestarse a nivel físico, psicológico y comportamental, e

incluyen el agotamiento, la insatisfacción laboral, los problemas de salud, el ausentismo y la disminución del rendimiento.

El modelo de estrés organizacional de Michigan destaca la importancia de abordar los factores del entorno laboral que generan estrés y promover estrategias de gestión del estrés tanto a nivel individual como organizacional. Al comprender y gestionar adecuadamente el estrés, las organizaciones pueden promover un ambiente de trabajo más saludable y mejorar el bienestar de sus empleados.

El modelo de demandas-control, desarrollado por Robert Karasek en la década de 1970, es una teoría que busca comprender los efectos del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este modelo se basa en dos dimensiones clave: las demandas laborales y el control o autonomía del trabajador.

Según el modelo de demandas-control, las demandas laborales se refieren a la cantidad y la complejidad de las tareas y responsabilidades que enfrenta un trabajador en su trabajo. Estas demandas pueden incluir presión de tiempo, carga de trabajo intensa, ambigüedad de roles y conflictos de roles.

Por otro lado, el control o autonomía laboral se refiere al grado en que los trabajadores tienen la capacidad de tomar decisiones y tener control sobre su trabajo. Esto implica tener la libertad para utilizar habilidades y conocimientos, tomar decisiones sobre la planificación y organización del trabajo, y tener cierto grado de influencia sobre las decisiones relacionadas con el trabajo.

El modelo de demandas-control sostiene que la combinación de altas demandas laborales y bajo control es especialmente perjudicial para la salud y el bienestar de los trabajadores. Esta combinación se denomina "trabajo de alto esfuerzo-bajo control" y se asocia con un mayor riesgo de estrés laboral, agotamiento, problemas de salud física y mental, y menor satisfacción laboral.

Por el contrario, un entorno de trabajo que brinda altos niveles de control y autonomía, incluso en presencia de altas demandas, se considera más favorable para el bienestar de los

trabajadores. Esto se conoce como "trabajo de alto esfuerzo-alto control" y se asocia con una mayor sensación de logro, mayor satisfacción laboral y menor estrés percibido.

El modelo de demandas-control ha sido ampliamente utilizado para comprender los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y ha proporcionado una base para el diseño de intervenciones y políticas destinadas a mejorar la calidad de trabajo y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

Paralelamente, se ha constatado la asociación entre los factores psicosociales de riesgo y el deterioro de la salud. El estrés relacionado con el trabajo actúa como un agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, tanto físicos como mentales. (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000)

En España, el reconocimiento oficial de la relevancia de los factores psicosociales de riesgo se produjo a partir del Real Decreto 39/1997 sobre los servicios de prevención. En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en su Art 14, se establece claramente la obligación del empresario de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

En el Real Decreto 39/1997 sobre los Servicios de Prevención, en su Anexo VI, se detalla la formación necesaria para el técnico superior en prevención de riesgos laborales, incluyendo la formación en Ergonomía y factores psicosociales. Con esto, se reconoce a los factores psicosociales como factores de riesgo para la salud de los trabajadores. En 1999 el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) incorporó los factores psicosociales, como los horarios de trabajo, en la tercera encuesta nacional de condiciones de trabajo en 1999. Además, en 1988 se presentaron una serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) que abordaban los factores psicosociales. Los manuales dirigidos a la especialidad de Ergonomía y Psicología consideran los factores psicosociales como aquellos provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador (González Maestre, 2003; Llana, 2003).

1.1.2.1 Características de los factores psicosociales de riesgos

Los factores de riesgos psicosocial tienen características propias, donde vamos a nombrar las más recurrentes:

1- Se extienden en la empresa y en el tiempo. Los riesgos en seguridad están localizados en una actividad y/o en un espacio concreto sin embargo la no localización de los psicosociales es una característica común a ellos. Una cultura empresarial, un estilo de líder o un clima laboral no están localizados en un lugar específico ni en un tiempo determinado (Rick y Briner, 2000).

2- Dificultad de objetivación. La cohesión grupal, el rol, la supervisión, la comunicación interna... no tienen unas unidades propias de medida. El recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la experiencia colectiva. La OIT en 1986 lo define como percepciones y experiencias, atendiendo al enfoque organizacional.

3- Afectan a otros riesgos. Todos los riesgos se retroalimentan entre si ya que la persona es una identidad en su totalidad o un sistema bio-psico-social (Engel, 1977). El incremento de los factores psicosociales de riesgo acostumbra y pueden desembocar en conductas alteradas y no resilientes que propician los errores, despistes y todo tipo de incidentes y accidentes asociados a una mayor vulnerabilidad de la persona.

4- Escasa cobertura legal. Se han realizado avances significativos en la legislación relacionada con los peligros físicos, tanto en términos generales como en aspectos más detallados, lo cual ha posibilitado la implementación de medidas concretas por parte de las autoridades de inspección laboral, en cambio la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de forma generalista con la prohibición de que se pueda dañar la salud, lo que es totalmente ineficaz para tomar decisiones efectivas a empresarios/as, trabajadores/as y para la propia inspección de trabajo.

5- Están moderados por otros factores. Tal y como se define por la OIT (1986), los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía del evaluador.

Depende de las variables personales de cada uno de los trabajadores/as, de su nivel de motivación, de vinculación, la confianza en sí mismo, la búsqueda de la excelencia...

6- Dificultad de intervención. Para la mayoría de los riesgos físicos, higiene y ergonomía tenemos soluciones técnicas adecuadas y tangibles, pero no así para los riesgos psicosociales. Es indudable que un ambiente sociolaboral adverso dentro de una empresa repercute negativamente en la salud de los trabajadores y, a su vez, afecta de manera considerable la eficacia de su desempeño laboral., pero la solución a ese clima nefasto no resulta tan evidente lo que dificulta en gran manera su posible solución. A eso hay que sumar que las soluciones a los riesgos psicosociales no son de acción inmediata por lo que también impiden su puesta en marcha.

1.1.3 Los riesgos psicosociales

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, específicamente en su Art 4º y 15º, se establece el concepto fundamental de la evitación y gestión de riesgos. Si bien los riesgos laborales que directamente amenazan la vida de los trabajadores son considerados de mayor magnitud, el cambio en el perfil del empleo hacia el sector de servicios ha dado lugar a una transformación en los tipos de riesgos, enfocándose más en los riesgos organizacionales y psicosociales. Es importante destacar que estos riesgos deben recibir el mismo nivel de atención y consideración que los riesgos físicos.

El concepto de riesgos, tal como se define en el Art. 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deriva del marco establecido por la Directiva Europea 89/391/EEC. Esta directiva establece que la probabilidad de que ocurra un riesgo y la gravedad de sus consecuencias son elementos centrales para delimitar sus características y se aplican a todos los riesgos que se evalúen. La escala de gravedad puede variar desde riesgos triviales hasta riesgos graves e intolerables.

“Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.” (Moreno, Báez. 2010).

Los riesgos psicosociales dañan a salud de los trabajadores, aunque a cada uno de ellos les puede afectar de formas diferentes y en diferentes gradaciones. Si tomamos la referencia de consecuencia por probabilidad, los efectos negativos de los factores psicosociales pueden ser altos, pero a su vez su probabilidad puede ser baja, como también puede darse de forma que un riesgo menor puede causar un gran daño. El origen del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el mismo ámbito se encuentra estrechamente vinculado a los factores psicosociales de riesgo y/o estrés.

1.1.3.1 Características de los riesgos psicosociales.

1.1.3.1.1 Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Se refieren a los elementos básicos del ciudadano que trabaja de su dignidad como personas, y de su integridad física y personal, así como su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Por ejemplo, el art 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona, y referido al acoso laboral, el art 10 garantiza el derecho a la dignidad el art 14 el derecho a la igualdad.

1.1.3.1.2 Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud.

“Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de respuesta del estrés” (Levy, 1981). Cuanto mayor es el estrés hace que los efectos sean mayores. Otras formas de riesgos además del estrés son, la inseguridad laboral o el burnout o cansancio profesional que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del estilo propio de vida personal o profesional.

1.1.3.1.3 Afectan a la salud mental.

Las consecuencias de estos fenómenos son notables, ya que afectan de manera significativa y abarcadora a los procesos de adaptación de la persona y su estabilidad mental. Los riesgos psicosociales representan infracciones

significativas de las expectativas laborales, lo cual puede desencadenar alteraciones en los procesos cognitivos, emocionales y conductuales, resultando en trastornos mentales graves.

El estrés postraumático, se ha hecho cada vez más habitual en los entornos laborales, y ha sido sugerido por la OIT en el 2010 como una enfermedad profesional.

1.1.3.1.4 Formas de cobertura legal.

1.1.1.3.1.1 Las directivas a nivel europeo “Framework Agreement on Work Relates stress” (European Social Partners, 2004) y la “Framework agreement on harassment and violence at work” (European Social Partners, 2007) son la base de la legislación. En España tanto el Tribunal Superior de justicia de Madrid en sentencia del 5 de octubre 2005 determino la obligatoriedad de evaluar el estrés cuando la empresa reconoce su existencia. Y la inspección de trabajo en el criterio técnico 62/2009 reconoce el acoso como infracción en la prevención de riesgos. Otras normativas, directrices y criterios a tener en cuenta en el estado español son:

1.1.1.3.1.2 LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales art. 4.7.d, art. 15.1.g, Capítulo III

“Las obligaciones contenidas en el capítulo III de la LPRL son directamente aplicables al ámbito de los riesgos psicosociales”.

1.1.1.3.1.3 Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.

1.1.1.3.1.4 NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo - Año 2018

1.1.1.3.1.5 NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial

1.1.1.3.1.6 Normas ISO

Existen varias normas ISO (Organización Internacional de Normalización) que están relacionadas con la gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Algunas de las normas relevantes son:

ISO 45001:2018 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Esta norma establece los requisitos para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una organización. Si bien no se centra específicamente en los riesgos psicosociales, proporciona un marco general para identificar y gestionar los riesgos laborales, incluidos los riesgos relacionados con el estrés y la salud mental.

ISO 10075-1:2017 - Ergonomía del ambiente de trabajo: Principios y aspectos psicosociales: Esta norma proporciona directrices para la evaluación y gestión de los aspectos psicosociales del trabajo. Aborda temas como la carga de trabajo, el control laboral, el apoyo social, las demandas emocionales y la participación del trabajador, entre otros factores relevantes para los riesgos psicosociales.

ISO 10075-2:2017 - Ergonomía del ambiente de trabajo: Métodos de evaluación de riesgos psicosociales: Esta norma complementa la ISO 10075-1 y proporciona métodos específicos para la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Estos métodos incluyen encuestas, cuestionarios y otras herramientas que pueden utilizarse para identificar y medir los factores psicosociales y evaluar su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

ISO 45003 - La norma ISO 45003 Seguridad y salud psicológicas en el trabajo es una directriz para la creación de un sistema de gestión,

implementando controles eficaces para eliminar o gestionar los riesgos psicosociales. Está escrita para apoyar a las empresas con un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001.

1.1.4 Principales riesgos psicosociales

No hay un listado específico sobre cuáles son los riesgos psicosociales, pero encontramos una reiterativa aparición de los mismo riesgos en diversas publicaciones² como las mencionadas con anterioridad, con lo que podemos deducir que existe un pequeño consenso sobre cuáles son los más importantes.

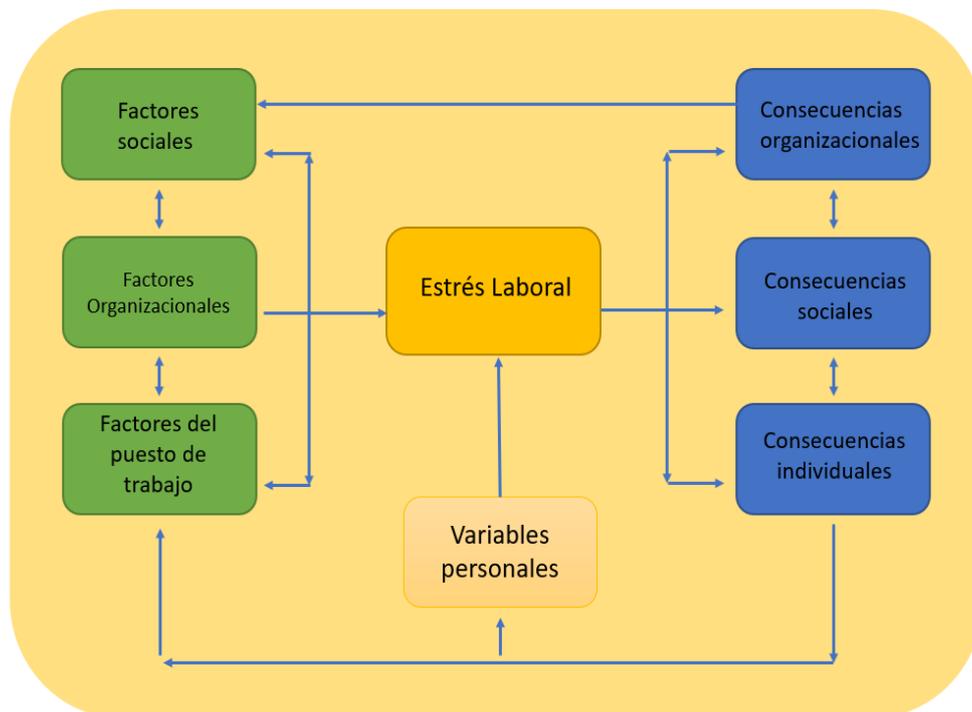
1.1.4.1 El estrés.

Es el primer y más global de todos. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, Organización del trabajo y el medio ambiente del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.” (Comisión Europea, 2002). El estrés es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante las respuestas biológicas del individuo. En efecto, esto conlleva a un deterioro significativo y generalizado en el rendimiento del trabajador y en la organización laboral en su conjunto. También hay que diferenciar entre estrés crónico y estrés temporal, esto depende de cada persona tanto en sus modalidades como en su intensidad. “El estrés es definido como un patrón de reacciones que se produce cuando los trabajadores encuentran demandas de trabajo que no corresponden con sus habilidades, destrezas, funciones... y cuestionan su capacidad para hacerles frente” (Houtman, Jettinghoff y Cedillo 2008).

² (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez,2000), (DSM-IV-TR, 2002)

Puede resultar importante remarcar que no existe una teoría general del estrés laboral (Schabracq, Cooper, Winnubst, 1996) sino que son múltiples las que se han desarrollado. En todas ellas existe la formulación que todos los procesos que aumentan el estrés pueden interactuar entre ellos incrementando los niveles de estrés

ILUSTRACIÓN 1 MODIFICADO DE ROOZEBOOM, HOUTMAN Y VAN DEN BOSSCHE, 2008



No hay una legislación específica sobre el estrés laboral, pero sí sobre los límites de la carga de trabajo. Existe la NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación del INSST y sentencias como la del tribunal superior de justicia de Extremadura (Sala de lo social) de 14 de diciembre de 2010 que considero un suicidio por estrés laboral como accidente de trabajo.

Como riesgo psicosocial provoca un serio deterioro que tiene una alta probabilidad de generar consecuencias importantes para la salud, tanto física

como mental. Los datos europeos indican que es una de las principales causas de baja laboral y además va en aumento.

1.1.4.2 *Violencia*

En sus diferentes formas es el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La OIT en el 2003 “define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.”

“En este sentido suele aceptarse la clasificación de California Occupational Safety and Health Administration “(1995), que divide en tres tipos de violencia:

1.1.4.2.1 Actos violentos que no están relacionados con el propio trabajo.

1.1.4.2.2 Actos violentos provenientes de clientes a quienes se presta servicios o se atiende.

1.1.4.2.3 Actos violentos dentro del centro de trabajo ya sea de compañeros o superiores, que está asociada a conflictos producidos por tipo de organización o personal.

Uno de los conceptos que se tienen en cuenta es el incivismo (Anderson y Pearson, 1999) como violencia dentro de los centros de trabajo como psicología laboral, es de baja intensidad y mantiene una ambigüedad violando las normas de respeto mutuo que tiene que mantenerse como una de las bases de comportamiento dentro de las empresas.

La supervisión abusiva se define como conductas interpersonales persistentes negativas y agresivas, Moberg, Ritter y Fischbein (2001). Tepper (2000) lo define y lo une con la ridiculización de los empleados tanto de

forma pública como privada, a la invasión del espacio personal o a la falta de respeto y las malas formas en el trato personal.

De esta manera el Código penal sanciona la violencia en el su Art. 170-172 las amenazas o coacciones que puedan infligirse a las personas. La ley orgánica 1/1992 sobre Protección de la Seguridad Ciudadana en su art. 13, además complementariamente la ley 23/1992 de seguridad Privada.

1.1.4.3 El acoso laboral.

Por sus características y algunas de sus consecuencias, debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral. Los efectos del acoso laboral en la salud son de clara importancia y están teniendo una atención dedicada en la jurisprudencia de los países europeos.

El mobbing o acoso laboral es considerado como uno de los riesgos más importantes en la vida laboral, hasta el punto de que ya existen sentencias que han determinado el acoso psicológico como un delito penal (juzgado de los penal nº1 de Jaén, septiembre de 2006).

El comité consultivo de la comisión europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001) define el acoso laboral como forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla. El Tribunal Superior de justicia del País Vasco en la sentencia del 7 de noviembre de 2006 define el acoso laboral como toda conducta no deseada por el trabajador/a que tuviera como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

1.1.4.4 *Acoso sexual*

Se enmarca en el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado un riesgo laboral específico.

El código de conducta de la comisión europea define el acoso sexual en el trabajo como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basado en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo, donde se incluyen comportamiento físicos verbales o no verbales indeseados.”

La recomendación 92/131 de las comunidades europeas establece que “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si, dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma.”

1.1.4.5 *Inseguridad contractual.*

O inseguridad laboral se puede definir como la preocupación general a futuros de las condiciones laborales. Tanto de su existencia como de sus características, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. Rodgers y Rodgers, (1989) consideran “el trabajo precario como aquel de en qué hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, sobre su control y escaso nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración.” Un elemento importante que lo diferencia de los factores de riesgo es la importancia de sus consecuencias.

Según estos mismos autores hay cuatro aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual:

1.1.4.5.1 El bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato

1.1.4.5.2 El bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y la condiciones del mismo.

1.1.4.5.3 El bajo nivel de protección social

1.1.4.5.4 El bajo nivel de control sobre el salario.

El tipo de contrato parece ser uno de los indicadores más relevantes en la inseguridad laboral, un contrato más corto provoca índices más altos. Este tipo de contrato se ha generalizado a nivel global ya que es el más utilizado para la adaptación de las empresas a las demandas del mercado.

Cuando las condiciones del contrato laboral son más desfavorables, más temporales o precarias, los índices de accidentes y problemas de salud en los trabajadores aumentan, tanto físicos como mentales.

El miedo a la pérdida del empleo, el escaso control sobre el mismo o sobre los elementos contractuales del empleo se han convertido en elementos estructurales del empleo actual.

1.1.4.6 El burnout o desgaste profesional

Maslach y Jackson (1986) definen el burnout “como el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.” (Maslach, Jackson. 1986)

El desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico que provoca un estado de agotamiento emocional y de fatiga física que repercute de forma directa en las tareas laborales. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores consecuencias en el agotamiento emocional y en la pérdida casi total de la motivación laboral.

El proceso de desgaste profesional está influenciado tanto por la naturaleza de las tareas desempeñadas como por la falta de condiciones organizativas que no se adecuan adecuadamente a la protección de los trabajadores. El desgaste profesional se considera, en este sentido, como una de las consecuencias más significativas, si no la principal, del trabajo interpersonal inherente a las profesiones de servicio. La legislación lo ha considerado accidente de trabajo. En la sentencia del Tribunal Superior de justicia del País Vasco del 2 de noviembre de 1999, también el Tribunal Supremo lo estableció como accidente laboral en el 26-10-2000.

1.1.4.7 Conflicto familia-trabajo

La familia y el trabajo son elementos centrales de la identidad de la persona y ocupan la mayoría del tiempo disponible. La conciliación de trabajo-familia ha sido un tema de difícil conciliación desde la incorporación de la mujer en el ámbito laboral remunerado. Esto ha supuesto una reorganización de los tiempos de matrimonio y de los roles de maternidad-paternidad muchas veces incompatibles con las exigencias laborales. Las condiciones exigidas por las empresas para la adecuación a los mercados han hecho que este conflicto se agudice, el aumento de la flexibilidad de los tiempos de trabajo y/o la intensificación de las jornadas de trabajo con el fin de entregas de proyectos o finalización de plazos, intensifican aún más los conflictos entre trabajo y familia.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en su Art. 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Intentan facilitar la conciliación entre estos dos derechos fundamentales y articular un marco legislativo que lo posibilite.

1.1.5 La evaluación de los factores y riesgos psicosociales.

La gestión y planificación preventiva en materia de seguridad y salud laboral se rige por la legislación vigente en cada país. En el caso de España, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, establece los fundamentos y principios para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Según el Art. 16 de dicha ley, la gestión preventiva comienza con la evaluación de los riesgos laborales. Esto implica identificar los posibles peligros presentes en el entorno laboral, así como evaluar la probabilidad de que ocurran y el grado de gravedad de sus consecuencias para la salud y seguridad de los trabajadores.

El Real Decreto 39/1997, que regula los servicios de prevención, añade un capítulo específico sobre la evaluación de riesgos. Este capítulo establece que la evaluación de riesgos es un elemento previo esencial para la toma de decisiones preventivas por parte de la organización. Es decir, la identificación y evaluación de los riesgos son pasos fundamentales para establecer medidas de prevención y control eficaces.

En este contexto, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) propone un enfoque basado en la identificación del riesgo, la evaluación de su probabilidad de aparición y la determinación de las medidas necesarias para controlarlo e intervenir en él.

La identificación del riesgo implica identificar los peligros presentes en el entorno laboral, como sustancias químicas, maquinaria, condiciones físicas adversas, factores ergonómicos, riesgos psicosociales, entre otros. Una vez identificados, se procede a evaluar la probabilidad de que estos riesgos se materialicen y causen daños a los trabajadores.

Con base en la evaluación de riesgos, se establecen los métodos y medidas necesarias para controlar y reducir los riesgos identificados. Esto implica implementar medidas de prevención, como la adopción de equipos de protección personal, mejoras en los procesos de trabajo, la formación y capacitación de los trabajadores, y la vigilancia de la salud, entre otras acciones.

Asimismo, cuando se identifican riesgos significativos, se deben tomar medidas de intervención para eliminar o reducir estos riesgos en origen. Esto puede implicar cambios en los procesos de trabajo, la adopción de medidas de protección colectiva, la implementación de políticas y procedimientos adecuados, y la promoción de una cultura de seguridad y salud en la organización.

En resumen, la evaluación de riesgos es un paso fundamental en la gestión y planificación preventiva, ya que proporciona información clave para tomar decisiones informadas sobre las medidas de prevención y control necesarias. El enfoque propuesto por el INSST, basado en la identificación, evaluación, control e intervención en los riesgos, busca garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores.

La evaluación de riesgos a nivel europeo se basa en la determinación de los indicadores de riesgos, así que una vez identificado el riesgo se fijan las diversas formas en las que se pueden presentar y así de alguna manera poder cuantificarlas. Con ello se llega a una aproximación que puede ser contrastada, comprobada y replicada.

1.1.6 Metodologías de evaluación

Las encuestas sobre las condiciones de trabajo son ampliamente utilizadas como el método más común, aunque las encuestas europeas (EWCS) y nacionales (ENCT) no se centran específicamente en la evaluación de las condiciones, sino en proporcionar una descripción de las mismas. La elección de las encuestas se basa principalmente en su menor costo en comparación con otros métodos, su rapidez en la recopilación de datos, su flexibilidad de aplicación y su facilidad de análisis. Además, las encuestas son consideradas la fuente de información más confiable cuando los participantes están dispuestos a colaborar.

Sin embargo, es recomendable complementar los métodos de encuesta con otras técnicas, como la observación, las discusiones grupales y las entrevistas, para evitar el error común de la varianza. Estos métodos adicionales permiten abordar otros riesgos no contemplados en las encuestas y proporcionar una visión más completa de la situación real.

En la mayoría de los casos, el objetivo es obtener una visión global de los riesgos psicosociales que pueden estar afectando a los empleados de las organizaciones, con el fin de implementar medidas de control y prevención de riesgos, y así mejorar las condiciones de trabajo en las empresas u organizaciones.

A pesar de las diferencias que puedan existir entre países, se ha desarrollado un conjunto común de elementos que deben incluirse en una encuesta global de evaluación de factores y riesgos psicosociales.

TABLA 3 FACTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONALES

FACTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONALES	
Cultura Organizacional	Comunicación insuficiente Plantilla reducida Cambios organizacionales Consulta y participación Discriminación
Relaciones interpersonales	Calidad de liderazgo y supervisión Conflictos interpersonales Incivismo Apoyo del compañero Apoyo social
Roles	Ambigüedad de rol Conflicto de rol
Desarrollo de carreras	Inseguridad Contractual Promoción de oportunidades Formación
Violencia	Acoso Violencia
Justicia Organizacional	Recompensa/reconocimiento Salario justo promoción equitativa Gestión de confianza Sistema de remuneraciones Trato respetuoso

ADAPTACIÓN DE ROOZEBOOM, HOUTMAN Y VAN DEN BOSSCHE (2008)

El número de factores psicosociales de riesgos son ilimitados, los expuestos anteriormente son los más comunes en la mayoría de los países. El número medio que incluyen las encuestas es de 20 indicadores y el número de consecuencias 4.

1.1.7 Principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales en España

1.1.7.1 FPSICO

Se trata del método oficial del Instituto Nacional de Salud en el Trabajo (Martín y Pérez, 1997). Para su elaboración los autores se fundamentaron en teorías de estrés, motivación y satisfacción.

TABLA 4 MÉTODO FPSICO

Factores de control de l FPSICO						
Relaciones personales	Carga Mental	Autonomía temporal	Contenido del trabajo	Supervisión/participación	Definición de rol	Interés por el trabajador
Posibilidad de Comunicarse. Calidad de las relaciones. Relaciones de grupo.	Presiones de tiempo. Esfuerzo de atención. Fatiga mental. Cantidad y complejidad de la información. Dificultad de la tarea.	Posibilidad de abandono del puesto. Distribución de pausa. Determinación del propio ritmo. Dificultad de la tarea. Variación del ritmo.	Variación de capacidades utilizadas. Repetitividad Importancia del trabajo. Variedad del trabajo. Trabajo rutinario. Motivación por el trabajo. Importancia del trabajo para otros.	Supervisión Medios de participación Grados de Participación	Ambigüedad de rol. Conflictividad de rol.	Promoción. Formación. Medios de información. Estabilidad en el empleo.

MORENO Y BÁEZ (2010)

Se presentan los resultados de dos formas:

Escala de 0 a 10:

- Donde de 0 a 4 es una situación satisfactoria
- De 4 a 7 es una situación intermedia que no necesita una intervención inmediata, pero si a planificar.

- De 7 a 10 donde la situación requiere una intervención urgente.

Descriptiva:

- Indicando el porcentaje de contestación de cada respuesta.

Es un método fácil de aplicar y dispone de una aplicación informática (Formato AIP) que puede ser usado por cualquier técnico. Se trata de la herramienta oficial por excelencia ya que pertenece al Instituto.

1.1.7.2 Método PREVENLAB-PSICOSOCIAL

Es un método elaborado en la Universidad de Valencia basado en el modelo de análisis multifacético para la intervención y gestión organizacional (AMIGO). Este modelo plantea una estructura para guiar en el proceso de evaluación. En primer lugar, un módulo preparatorio, uno de chequeo general que es descrito y se aplica un instrumento cuantitativo y otro instrumento cualitativo que proporciona información sobre situaciones de malestar general a través de preguntas abiertas. Los resultados del instrumento cuantitativo son calculados mediante la media de cada factor y se indican los porcentajes de trabajadores en situaciones de riesgo.

Se trata de un método complejo que no puede ser realizado por cualquier técnico y no está disponible de forma libre, pero es destacable sus resultados por intensidad, frecuencia y severidad.

1.1.7.3 Método del Instituto Navarro de Salud Laboral

Se publicó en el 2002 y actualmente este desaconsejado por el mismo instituto de navarra <http://www.navarra.es/NR/ronlyres/08E25EAE-3183-4AA9-80E6-C14AE79D1385/321350/Notaconfirma.pdf> desde el 2015

1.1.7.4 Método MARC-UV

- 5 Elaborado por la universidad de valencia y formado por 2 baterías que se complementan pero que se pueden utilizar por separado.
- 6 Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL):
- 7 Consta de 150 ítem, con variables psicosociales, indicadores de consecuencias psicológicas, de siniestralidad y deseabilidad social, como control de sesgo.
- 8 Batería Valencia PREVACC:
- 9 Su objetivo de evaluar los factores psicosociales que se relacionan con accidentes laborales y enfermedades profesionales basado en la recogida de datos cuantitativos y cualitativos. Consta de 77 ítem.

Es una metodología compleja y que no está al alcance de cualquier técnico además de no ser de libre uso.

1.1.7.5 Métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP)

Tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales partiendo de la evaluación de riesgos de los puestos. Se basa en la evaluación subjetiva el trabajador que contesta un cuestionario, pero añade una evaluación objetiva de los puestos por parte de un técnico.

Considera que cada sector profesional tiene sus propios riesgos psicosociales por lo que dispone de diferentes versiones:

1. EDUMAP dirigida a la evaluación de riesgos psicosociales en el sector
2. educativo.
3. OFIMAP para la evaluación en trabajos administrativos o de oficina.
4. OFIMAP banca y OFIMAP comercial.
5. PSICOMAP diseñado para la industria.
6. SANIMAP para el sector sanitario.
7. TELEMAT para teleoperadores.
8. PSICOPYME para empresas con menor envergadura.

Todos ellos siguen la misma estructura

TABLA 5 FACTORES DE CONTROL DEL INERMAP

Factores de control del INERMAP

Distribución y diseño	Comunicación	Control y liderazgo	Carga mental	Turnicidad	Satisfacción social
<ul style="list-style-type: none"> - Proxemia ambiental - Diseño ergonómico - Factores físicos ambientales - Diseño de la comunicación - Diseño ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la comunicación - Participación - Feedback - Formación - Diseño de la comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Estilo - Feedback - Participación 	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido de la tarea - Atención cambios tecnológicos - Presión de tiempo - Percepción del riesgo - Percepción del trabajo - Definición de rol - Autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> Turnicidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de carrera - Feedback - Estabilidad en el empleo

MORENO Y BÁEZ (2010)

La página web donde supuestamente se puede comprobar su validación ya no está disponible, aun así, como está presente en multitud de publicaciones creemos conveniente nombrarlo en este listado de métodos.

(<http://www.inermap.com/software/imagenes/FAQ.pdf>)

1.1.7.6 Método ISTAS-21

Se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). El ISTAS 21 ha sido desarrollado por un grupo de trabajo formado por especialistas de distintas instituciones:

1. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS);
2. Instituto Nacional de Salud de Dinamarca, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
3. Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona;
4. Universitat Autònoma de Barcelona;
5. Mutua Fraternidad Muprespa;

6. Gabinet Higia Salut i Treball, con la colaboraci3n del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinet de Estudios CC.OO. de Navarra.

TABLA 6 MACROFACTORES DEL ISTAS-21

Macrofactores del ISTAS-21				
Exigencias psicol3gicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones del trabajo	Doble presencia
-Exigencias cuantitativas -Exigencias emocionales -Exigencias cognitivas -Exigencias de esconder emociones	-Influencia en el trabajo -Posibilidades de desarrollo -Control sobre el tiempo de trabajo -Sentido de trabajo -Compromiso	-Posibilidades de relaci3n social -Calidad de rol -Conflicto de rol -Calidad de liderazgo -Previsibilidad -Apoyo social de compa1eros -Apoyo social de supervisores -Sentimiento de grupo	-Inseguridad sobre el futuro -Estima	- Doble presencia

MORENO Y B3EZ (2010)

El m3todo CoPsoQ-ISTAS21 se establece como una herramienta para la evaluaci3n y prevenci3n de los riesgos psicosociales. Esta metodolog3a es una adaptaci3n del cuestionario desarrollado por el Instituto Nacional de Dinamarca (CoPsoQ), adaptado espec3ficamente a la normativa espa1ola, la Ley 31/1995 de prevenci3n de riesgos laborales.

El M3todo CoPsoQ-ISTAS21 ha demostrado poseer una validez de contenido al integrar las dimensiones de los modelos de Karasek-Theorell y Siegrist. Asimismo, presenta una alta fiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach que var3an de 0.66 a 0.92 en correlaciones inter-3tems, y altos 3ndices de kappa que oscilan entre 0.69 y 0.77. Las respuestas a los 3tems del cuestionario est3n estructuradas siguiendo una escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta, salvo en un caso que cuenta con 6 opciones.

Este m3todo aborda la dimensi3n de la doble presencia, la cual se relaciona con las demandas tanto laborales como familiares/dom3sticas.

Los datos obtenidos mediante el ISTAS21 se comparan con las referencias poblacionales de la Encuesta de Población Activa (EPA) en España. Es importante tener en cuenta que estos valores no son límites, sino puntos de referencia. La población de referencia se divide en tres partes iguales conocidas como terciles, y se obtuvieron de una encuesta realizada por ISTAS en la población asalariada en España en 2010, con una muestra de 5100 personas encuestadas. Estos terciles se colorean en rojo, amarillo y verde, correspondiendo a menos favorables, situación intermedia y más favorable. Un código de colores que se utilizara de forma repetitiva a lo largo de los datos obtenidos.

Es una metodología que destaca por su carácter participativo. Dentro de las tres versiones del método (corta, media o larga), se ha elegido la versión media por que está pensada para empresas de 25 o más trabajadores, un número que se ajusta al número de efectivos destinados en cada uno de los 5 parques estudiados.

Con este método se conceptualiza seis dimensiones psicosociales:

A - Exigencias psicológicas.

Son aquellas derivadas de la cantidad de trabajo bajo el tiempo asignado. Se relacionan con el ritmo de trabajo y con el tiempo de trabajo en doble vertiente de cantidad y distribución. Dentro de estas exigencias está la de esconder las emociones, para mantener una apariencia neutral independientemente de los usuarios, esto es especialmente relevante en puestos de trabajo cuyas tareas son prestar servicios a otras personas.

B - Conflicto trabajo-familia.

Son las exigencias sincrónicas, simultaneas del ámbito laboral y el domestico-familiar, y son altas cuando interfieren con las familiares.

C - Control sobre el trabajo.

Esto es el margen de autonomía en el trabajo diario del trabajador, con que tareas realizar y la forma de desarrollarlo. El trabajo además de ser una manera de obtener ingresos debe tener sentido si podemos relacionarlo con valores como utilidad, importancia social, aprendizaje..., lo que ayuda a su mejor consideración

D - Apoyo social y calidad de liderazgo.

Lo podemos desarrollar en el sentido de apoyo social de los compañeros y compañeras, con la creación de equipos de trabajo y el sentimiento de grupo o por el contrario, se fomenta la competitividad entre los trabajadores/as, por ejemplo, con salarios variables en función de la productividad. También se evalúa el apoyo social de los superiores y la calidad del liderazgo. Todo ello tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos. La previsibilidad del trabajo, disponer de tiempo e información adecuada para poder realizar de forma adecuada el trabajo y poder adecuarse a los cambios, ya sea de nuevas tecnologías, tareas, métodos....

E -Compensaciones en el trabajo.

La obtención de reconocimiento, valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección. La inseguridad sobre el empleo ya sea por su pérdida o por sus condiciones, como pueda ser el horario o el salario.

F - Capital social.

Justicia, referido al trato de equidad con el que son tratados los trabajadores/as. La confianza vertical es aquella que se tiene con la dirección, lo que provocaría un tipo de actuación de los trabajadores para bien o para mal respecto a su trabajo.

La versión media del cuestionario (Anexo 1) consta de 33 bloques y 109 ítem. La primera parte se pregunta sobre los datos sociodemográficos y el trabajo doméstico-familiar, la segunda sobre el empleo y las condiciones de trabajo. La tercera parte trata sobre las exigencias y contenidos del trabajo y el cuarto parte trata sobre la salud, bienestar y satisfacción.

1.1.7.7 Metodología WONT/ Cuestionario RED

La universidad Jaume I de Castellón es quien ha desarrollado este método con la intención de identificar los factores de riesgos psicosociales. Se basa en los modelos de Demandas-Control-Apoyo social (Karasek, 1979; Karasek y Theorell,1990; Johnson, 1986; y Johnson y Hall, 1988), el modelo de Demandas-Recursos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y

Schaufeli,2001), ampliándolos con el modelo de Proceso Dual que incorpora la psicología organizacional positiva a la prevención de riesgos psicosociales.

Compagina el uso de técnicas, el cuestionario, los grupos de discusión y la entrevista. Está formado por 37 escalas en 150 ítem, donde no solo evalúa los riesgos psicosociales, sino que suma las consecuencias psicológicas y organizacionales.

Dispone de 4 versiones dependiendo de sus tareas, tecnologías de la comunicación, teletrabajadores estudiantes y adicción al trabajo.

<http://www.want.uji.es/nuestra-herramienta-red/>

TABLA 7 ESTRUCTURA DEL MÉTODO WONT/RED

Estructura del método WONT/RED					
RIESGOS PSICOSOCIALES			CONSECUENCIAS		
Recursos laborales	Demandas	Recursos personales	Daños psicosociales	Daños organizacionales	Bienestar psicosocial
Autonomía -Feedback -Calidad organizacional -Formación organizacional -Apoyo social -Estilo liderazgo -Relaciones interpersonales -Trabajo en equipo	-Sobrecarga cuantitativa -Sobrecarga emocional -Sobrecarga mental -Conflicto de rol -Ambigüedad de rol -Rutina -Mobbing	-Autoeficacia -Eficacia grupal percibida -Competencias profesionales -Competencias emocionales -Competencias mentales	-Síntomas psicosomáticos -Aburrimiento -Ansiedad -Burnout -Adicción al trabajo -Tecnoestrés	-Absentismo -Ineficacia profesional -Falta de compromiso -Intención de abandono de la organización	-Satisfacción y placer -Relajación -Emociones positivas -Engagement -Flow

MORENO Y BÁEZ (2010)

1.1.7.8 Cuestionario multidimensional DECORE

Cuestionario elaborado en 2005 por la Universidad Complutense de Madrid (Luceño, 2005; Luceño, Martín, Tobal y Jaén, 2005)

Se obtienen resultados por grupos trabajadores evaluados, no por personas, a partir de criterios de clasificación que define la propia organización, lo que permite comparar el

nivel de exposición a cada uno de los riesgos psicosociales en diferentes departamentos, grupos de edades, niveles jerárquicos, etc.

Mediante 44 ítems evalúan 4 tipos de riesgos psicosociales:

1. Demandas cognitivas cuantitativas y cualitativas.
2. Recompensas.
3. Apoyo organizacional.
4. Control del trabajador sobre el tipo de tarea, método y lugar de trabajo.

Los resultados se calculan mediante puntuaciones con media 50 y desviación de 20 y por porcentajes para cada nivel de riesgos y cada factor estableciendo 4 niveles, excelente, saludable, alerta y emergencia. A esto hay que sumar 3 tipos de índices para cada factor:

1. Desequilibrio entre Demanda – Control
2. Desequilibrio Demanda – Respuesta
3. Índice global de Riesgo

Es un método sencillo de utilizar y corregir que permite su uso para muestras muy amplias de trabajadores y que se ha comercializado.

1.1.7.9 Otros instrumentos de evaluación psicosocial

Hay otros métodos que aumentan la diversidad de los materiales disponibles para la evaluación de los factores y riesgos psicosociales lo que reafirma que los factores psicosociales y métodos son casi ilimitados.

1.1.7.10 Grado de difusión

Algo se conoce cuando se hace público, pero hay que entender que las organizaciones y las empresas son reacias a hacer públicos sus datos y sus métodos, para así poder saber cuáles son aquellos más relevantes. Para medir el funcionamiento de la herramienta tenemos que saber:

1. Los datos referentes al comportamiento psicométrico de cada una de las muestras aplicadas.

2. Información sobre la eficacia del proceso de evaluación de riesgos, que implica a la intervención, informe y comparación de los datos pre y post evaluación.

Es importante la comunicación e información de los datos y sobre todo la publicación en medios rigurosos, con controles de calidad de lo publicado, con una calidad científica avalada.

1.1.7.11 Criterios psicométricos

Son aquellos que muestran la exigencia de conocer si son aptos o no para su objetivo. La aparente validez de un método puede ser engañosa si no se pueden comprobar los datos de forma metodológica. La validez y la fiabilidad son requisitos básicos en todo instrumento.

1.1.7.12 Accesibilidad del instrumento

Los instrumentos de análisis se distinguen por su accesibilidad y la abundancia de información que proporcionan, lo que permite aprovecharlos de manera eficiente. Se puede entender la limitación de algunos instrumentos por que se imprescindible su uso adecuado y seguir su protocolo, lo cual se reduce su uso a equipos de trabajo específicos.

Desde el punto de vista del fomento de la evaluación de los riesgos es que los instrumentos sean asequibles por lo que deben tener información y materiales de apoyo a sus usuarios. Ambos aspectos, capacidad de acceso y competencia contribuyen de forma directa a su uso.

1.1.8 Criterios de intervención

The European Framework of Psychosocial Risk Management, disponible en: <http://prima-ef.org/book.aspx> se considera una referencia en Europa y es el resultado del proyecto PRIMA-EF donde se unieron la Organización Mundial de la Salud (OMS), las instituciones homologas al INSST de alguno

países europeos como Reino Unido (I-WHO), Finlandia (FIOH), Italia (ISPESL) entre otros, para el desarrollo de un marco Europeo en la gestión de los riesgos psicosociales.

Según el sector debemos utilizar unas estrategias u otras y en lo que respecta a los riesgos psicosociales, el diseño de las estrategias de revisión y control deberían considerar los distintos niveles de organización de la empresa y los individuos a atender teniendo en mente 3 tipos de intervención primaria, secundaria y terciaria.

Un enfoque basado en la Responsabilidad Social Corporativa, es decir, que las empresas y organizaciones tengan en cuenta las repercusiones ambientales y sociales de sus estructuras organizativas, las cuales tienen un efecto directo e indirecto en el ambiente social en el que influyen.

La intervención primaria es aquella que va dirigida a toda la organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés y por consecuencia disminuir el impacto negativo sobre la plantilla (Cooper y Cartwright, 1994)

La intervención secundaria esta enlazada con la detección de los grupos especialmente de riesgo (Tetrick y Quick 2003) y consiste en formar a los trabajadores en las herramientas y recursos necesarios para reducir el impacto de los riesgos psicosociales sobre su salud.

La intervención terciaria incluye estrategias para reducir todo lo posible los efectos que ya se están produciendo a causa de los riesgos psicosociales en la organización y en los trabajadores/as (Lamontagne et AD., 2007). Estas intervenciones suelen ser las más frecuentes que las anteriores ya que son más directas sobre el problema que está sucediendo en el ahora, pero hay que tener en cuenta que la primaria es la más eficiente a medio y largo plazo, y la secundaria más que la terciaria pero los niveles no deben ser excluyentes entre sí, es más, deben ser complementarios entre ellos.

2- JUSTIFICACIÓN

El propósito principal de este estudio se centra en adquirir un mayor entendimiento acerca de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los bomberos y bomberas en la comunidad de Madrid. Hasta donde se ha podido comprobar, no se ha llevado a cabo una evaluación oficial que aborde de manera específica este aspecto, tampoco se ha encontrado ningún estudio previo que se enfoque en esta problemática particular en el ámbito nacional.

Con el fin de abordar este primer acercamiento, se ha llevado a cabo un proyecto de investigación en el cual se recopilaban datos de forma sistemática en cinco parques de bomberos representativos de los veinte existentes en la comunidad de Madrid. Para recabar información detallada y precisa, se utilizó una combinación de cuestionarios en formato presencial, una entrevista grupal y la posibilidad de adjuntar comentarios escritos en los cuestionarios que quedarían de forma anónima para aclarar aquellos conceptos que se consideraran por parte del trabajador necesarios o que aportaran una mayor perspectiva a algún punto.

La elección de los cuestionarios presenciales se justifica por su capacidad de proporcionar información exhaustiva sobre los factores de riesgos psicosociales a los que se enfrentan los bomberos en su entorno laboral. Además, se realizó una entrevista grupal para profundizar en las percepciones y experiencias de los bomberos en relación con estos factores, permitiendo una comprensión más completa de su impacto en el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

A través de esta recopilación de datos, se pretende llenar el vacío existente en la evaluación de riesgos en este sector y generar información relevante que pueda contribuir a la implementación de medidas preventivas y de mejora en el ámbito laboral de los bomberos.

Es importante destacar que este estudio representa un primer paso hacia una comprensión más profunda de los riesgos psicosociales en la profesión de bombero en la comunidad de Madrid. Se espera que los resultados obtenidos sirvan como base para futuras investigaciones y acciones dirigidas a la protección y el bienestar de los trabajadores en esta ocupación exigente y desafiante.

3- CUESTIONES

Partimos de la base de que la profesión de Bombero/a es en sí misma una profesión de riesgo. Pero más allá de los riesgos físicos y bajo la normativa de la ley de prevención de riesgos laborales que establece la evaluación de los riesgos psicosociales, nos planteamos las siguientes cuestiones:

1. ¿A que riesgos psicosociales se enfrentan los bomberos/as?.
2. En caso de existir los riesgos psicosociales, ¿Están ligados al puesto de trabajo?.

4- OBJETIVOS

1. Identificar los riesgos psicosociales que pueden estar relacionados con los puestos de trabajo que se desarrollan en cinco parques de bomberos de la Comunidad de Madrid.
2. Proponer y definir recomendaciones y medidas preventivas para minimizar en todo lo posible los riesgos identificados.
3. Indagar y tener en cuenta cómo han desarrollado recursos psicosociales los bomberos/as de los cinco parques analizados para afrontarse a dichos riesgos.

5- DISEÑO

Para el desarrollo de la investigación se ha establecido un diseño relacionado con los objetivos del estudio, con el fin de intentar identificar los riesgos psicosociales en el tiempo establecido y con los recursos disponibles. Por ello se decidió por una metodología que consiste en la utilización del método ISTAS-21, entrevistas en grupo y la recopilación de anotaciones de los propios trabajadores en los propios cuestionarios.

6- MÉTODO Y HERRAMIENTA

6.1 Muestra

6.1.1 Localización

En el presente informe se han seleccionado cinco parques de bomberos, a saber, Las Rozas, Villalba, Coslada, Getafe y Leganés, por recomendación de mi tutor en el cuerpo de bomberos. Estos parques fueron elegidos en función de su posición más alta en el ranking de intervenciones³ durante el año 2021, siendo Getafe y Leganés el segundo y cuarto parque con mayor número de intervenciones respectivamente. Además, se tuvo en cuenta su ubicación geográfica en otra zona de la Comunidad de Madrid.

6.1.2 Horarios y turnos

Los bomberos/as tienen las mismas horas computables que otros trabajadores de la comunidad de Madrid, alrededor de 1600 horas anuales, la diferencia sustancial son sus turnos de trabajo de 24,5 horas, llamados guardias. Por cada una de estas guardias se descansan 5, lo que ellos llaman 1-5, con una cadencia de 11 rotaciones, después de la cual se hace un turno 1-2, y después se vuelve al 1-5.

Además, existen guardias voluntarias, que suponen un incremento de nómina, especialmente durante los periodos de verano y/o en el periodo INFOMA (Incendios Forestales Madrid), con el fin de cubrir la falta de personal necesaria en dichas épocas. Estos datos son fundamentales para comprender la realidad de los bomberos y destacar posibles áreas de mejora en términos de seguridad laboral, gestión de recursos y colaboración interinstitucional.

6.1.3 Descripción de los Parques de Bomberos.

6.1.3.1 LAS ROZAS (Parque central) Ctra. N-VI Km. 22,500.

PERSONAL

TOTAL DOTACIÓN 67 trabajadores

³ <https://www.comunidad.madrid/noticias/2023/03/19/comunidad-madrid-redujo-2022-10-intervenciones-emergencias-cuerpo-bomberos>

VEHÍCULOS

●	Autobomba rural pesada	2
●	Autobomba forestal pesada	2
●	Autoescala automática	1
●	Furgón de salvamentos varios	1
●	Vehículo de iluminación y achique	1
●	Vehículo NBQ	0
●	Unidad de transporte de personal	2
●	Vehículo de Asistencia Técnica VAT	2

6.1.3.2 *COSLADA Avda. de la Cañada s/n.*

PERSONAL:

TOTAL DOTACIÓN: 62 trabajadores

VEHÍCULOS

●	Autobomba rural pesada	2
●	Autobomba forestal pesada	2
●	Autoescala automática	1
●	Furgón de salvamentos varios	1
●	Vehículo de iluminación y achique	1
●	VAT (Vehículo de apoyo técnico)	1
●	RRA (Remolque de recarga de aire)	1
●	RUV (Remolque de útiles varios)	1
●	BUS	4

6.1.3.3 *GETAFE C/. La cieguita de Getafe, s/n.*

PERSONAL:

TOTAL DOTACIÓN 58 trabajadores

VEHÍCULOS

- Autobomba rural pesada 2
- Autobomba urbana ligera 1
- Autobomba forestal pesada 2
- Autoescala automática 1
- Furgón de salvamentos varios 1
- Vehículo NBQ 1
- Remolque NBQ 1
- Remolque recarga de aire 1
- Unidad de transporte de personal 3
- vehículo asistencia técnica (VAT) 1

6.1.3.4 COLLADO VILLALBA Ctra M-601, km. 0,8

PERSONAL:

TOTAL DOTACIÓN: 57 trabajadores

VEHÍCULOS

- Autobombas Rural Pesadas 2
- Autobomba Forestal Pesada 1
- Autobomba Nodrizas Pesadas. 1
- Autoescalera Automática. 1
- Furgón de Salvamentos Varios. 1
- Vehículo de Apoyo Técnico. 1
- Vehículos de Transporte de Personal. 3

6.1.3.5 LEGANÉS Calle Jesús Miguel Haddad Blanco, nº 4 – 28918

PERSONAL:

TOTAL DOTACIÓN: 69 trabajadores

VEHÍCULOS

●	Autobomba forestal pesada	1
●	Autobomba rural pesada	1
●	Autobomba urbana pesada	1
●	Autobomba urbana ligera	1
●	Autobomba nodriza pesada	1
●	Autoescala automática 30 m	1
●	Furgón de salvamentos varios	1
●	Vehículo RBQ	1
●	Remolque recogidas de abejas	1
●	Unidad transporte de personal	3
●	Mini cargadora (MEC)	1
●	Vehículo de asistencia técnica	1

6.1.4 Descripción de los individuos muestra

TABLA 8 DOTACIONES DE LOS PARQUES

PARQUE	DOTACIÓN ⁴	ENCUESTADOS
LAS ROZAS	67	46
COSLADA	62	17
GETAFE	58	25
COLLADO VILLALBA	57	19
LEGANÉS	69	29
TOTAL	313	136

Autoría propia

Se eligieron los turnos que se desarrollaban en los fines de semana, sábado y domingo y para no coincidir con el mismo grupo de trabajo a la semana siguiente, se repetía la visita el siguiente domingo.

Con lo que se realizó en total tres visitas por parque de bomberos para la recogida de datos. Siguiendo el siguiente ejemplo:

⁴ <https://www.comunidad.madrid/servicios/seguridad-emergencias/cuerpo-bomberos-comunidad-madrid> 29/04/2023

TABLA 9 EJEMPLO DE TURNOS DE TRABAJO

MAYO

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Autoría propia

Donde el grupo de trabajo que desarrollo su jornada el domingo 6, volvía a incorporarse al trabajo el sábado 12.

La muestra utilizada en este estudio consiste en 136 participantes, los cuales se distribuyen en los cinco parques de bomberos antes mencionados. Estos parques cuentan con un total de 313 trabajadores, lo que representa un 42.1% de representación en la muestra. Con estos datos:

$$\text{Nivel de confianza} = 1 - (\text{sqrt}((N - n) / (N - 1)) * Z) / \text{sqrt}(n)$$

Donde:

N es el tamaño total de la población (313 en este caso).

n es el tamaño de la muestra (136 en este caso).

Z es el valor z correspondiente al nivel de confianza deseado. Para un nivel de confianza del 95%, el valor z es aproximadamente 1.96.

Aplicando los valores en la fórmula:

$$\text{Nivel de confianza} = 1 - (\text{sqrt}((313 - 136) / (313 - 1)) * 1.96) / \text{sqrt}(136)$$

Calculando los valores dentro de la fórmula:

$$\text{Nivel de confianza} = 1 - (\text{sqrt}(177/312) * 1.96) / \text{sqrt}(136)$$

$$\text{Nivel de confianza} \approx 0.949$$

Por lo tanto, el nivel de confianza de tu encuesta con una muestra de 136 participantes de un total de 313 es aproximadamente del 94.9%. Esto significa que hay una probabilidad del 94.9% de

que los resultados obtenidos en la encuesta sean representativos de toda la población objetivo con una margen de error del 5.1%

6.2 Método utilizado

Los factores de riesgos psicosociales se refieren a aquellos elementos derivados de las características del trabajo y su organización que tienen un impacto en la salud de los trabajadores a través de mecanismos tanto psicológicos como fisiológicos. Para identificar estos factores, se ha elegido utilizar el método COPSOQ ISTAS21, así como realizar entrevistas cualitativas al personal de diferentes parques, con el objetivo de obtener datos relevantes para la investigación.

Las encuestas se realizaron en los 5 parques elegidos durante 3 turnos de trabajo, con el objetivo de obtener una mayor variabilidad en las muestras. Se escogió una sala o comedor dentro del propio parque de bomberos para realizar las encuestas, de manera que no interfirieran en ningún momento en el trabajo de los bomberos y se sintieran más cómodos al estar en un ambiente familiar.

Durante el trabajo de campo, se tuvieron en cuenta varios aspectos prioritarios, entre ellos:

1. Explicar claramente el propósito de la evaluación y la investigación a la que se destinarían los resultados.
2. Garantizar la privacidad y el anonimato de las respuestas a la encuesta.
3. Mantener la confidencialidad de todos los datos recopilados en las encuestas.
4. Realizar las encuestas de forma presencial por parte del entrevistador, con el fin de aclarar posibles dudas en las preguntas.
5. Asignar suficiente tiempo específico para la evaluación y asegurar su seriedad.
6. Controlar posibles sesgos derivados de comentarios o conversaciones entre los encuestados.
7. Responsabilizar a los encuestados de la veracidad de sus respuestas.

8. Destacar la importancia de no dejar ninguna pregunta en blanco en el cuestionario.

Como no puede ser de otra manera para la recogida de datos se siguió el protocolo Helsinki (64ª Asamblea General, Fortaleza, Brasil, octubre de 2013), que se basa en el respeto por el individuo y su capacidad para tomar decisiones informadas.

El procedimiento para realizar las encuestas fue el siguiente:

- a. Se establecía contacto con el jefe del parque y se acordaban los días y la hora para realizar la visita al parque, generalmente al mediodía para permitir la realización de los procedimientos programados para ese día.
- b. Se presentaba al jefe de dotación a la hora acordada y se buscaba una sala adecuada para llevar a cabo las encuestas.
- c. Se anunciaba por megafonía a los trabajadores presentes en el parque que acudieran a la sala. En la reunión matutina para la coordinación de turnos, se les informaba previamente sobre la visita y se destacaba su carácter voluntario.
- d. Se realizaba una presentación inicial y se reiteraba el carácter voluntario de las encuestas. Se explicaba el motivo y el propósito de la investigación.
- e. Se distribuían las encuestas y se permanecía en la sala junto con los trabajadores por si tenían alguna pregunta o duda acerca de las preguntas.
- f. Se comentaba que si se quería escribir cualquier anotación en las encuestas para aclarar algún concepto se tendrían en cuenta y se mantendría, por supuesto, el anonimato a pesar de estar escritas a mano.
- g. Se establecía una conversación con ellos para detectar posibles conflictos o situaciones de estrés adicionales a su trabajo.

De esta manera, se garantizó un enfoque ético y respetuoso durante la recolección de datos, priorizando la colaboración voluntaria de los participantes y protegiendo la confidencialidad de la información recopilada.

ILUSTRACIÓN 2 GRUPO DE BOMBEROS RESPONDIENDO A LOS CUESTIONARIOS



AUTORÍA PROPIA

7- RESULTADOS

7.1 RESULTADOS DE LAS VARIABLES

7.1.1 Variables sociodemográficas

GRÁFICO 1 SEXO, ELABORACIÓN PROPIA

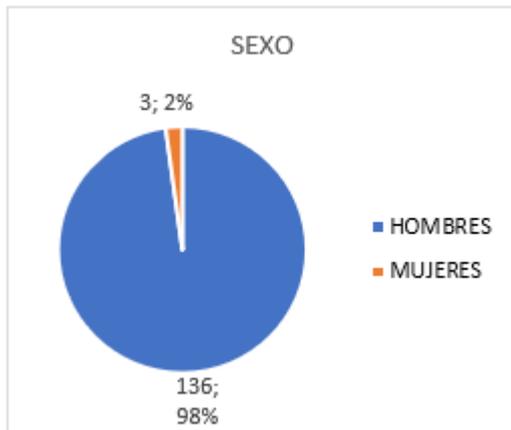
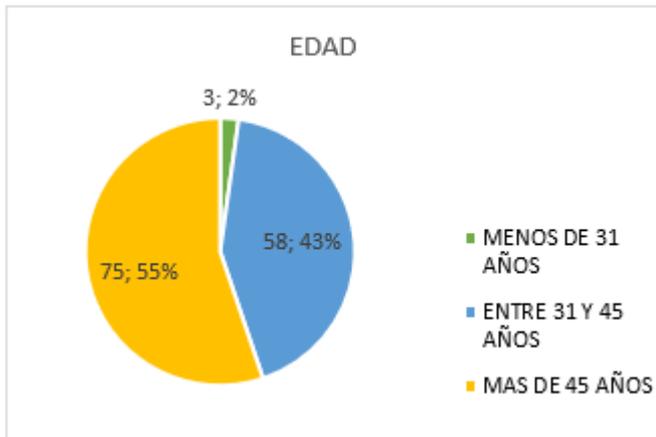


GRÁFICO 2 EDAD, ELABORACIÓN PROPIA



7.1.2 Variables del puesto

GRÁFICO 3 PUESTOS DE TRABAJO, ELABORACIÓN PROPIA

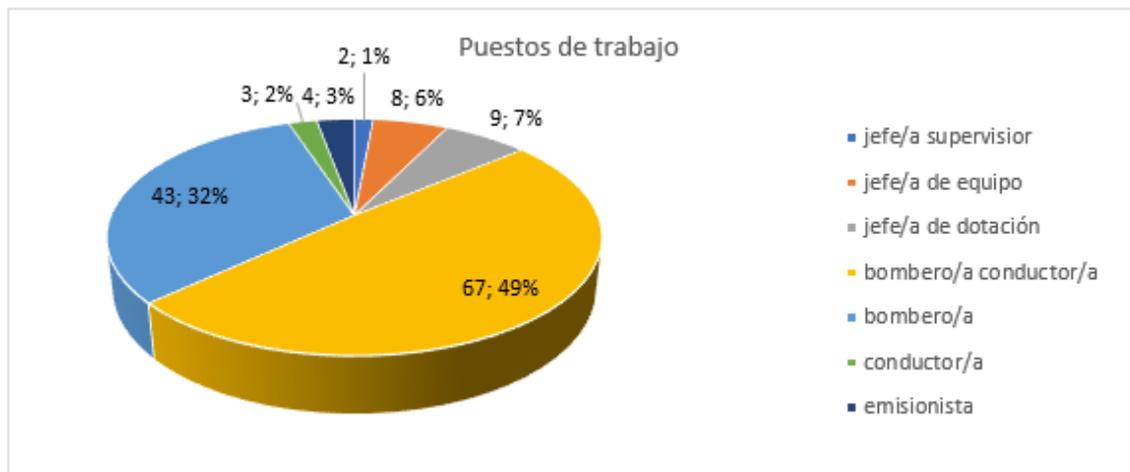
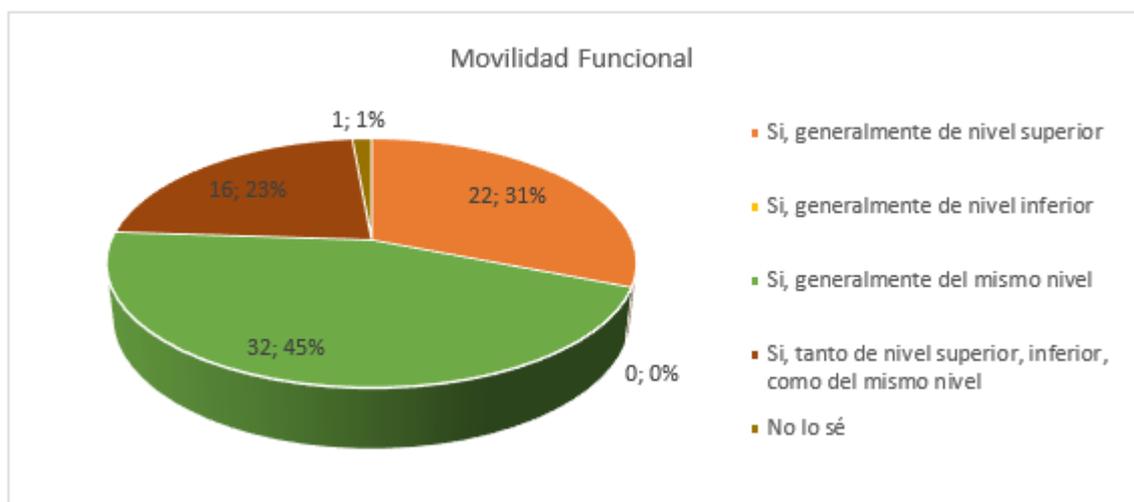
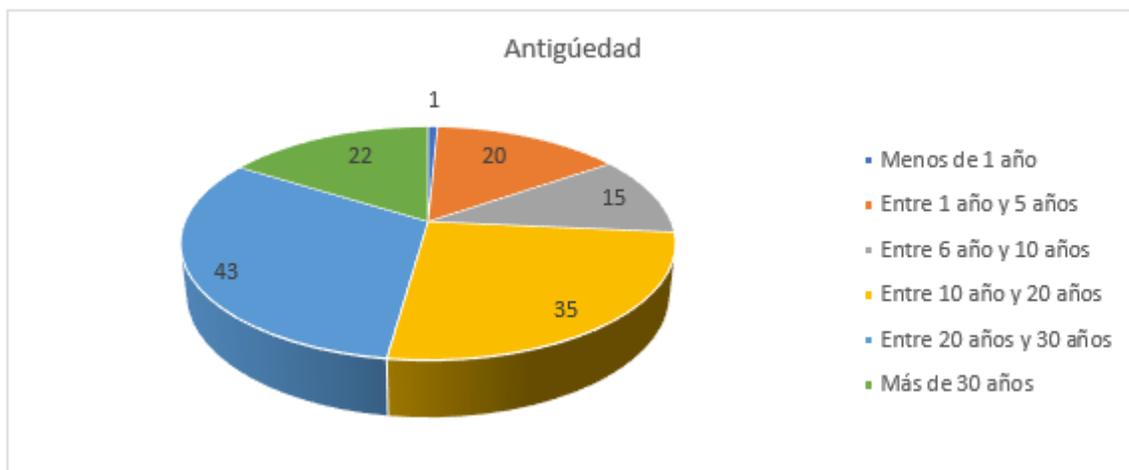


GRÁFICO 4 DISEÑO DE LA TAREA, ELABORACIÓN PROPIA



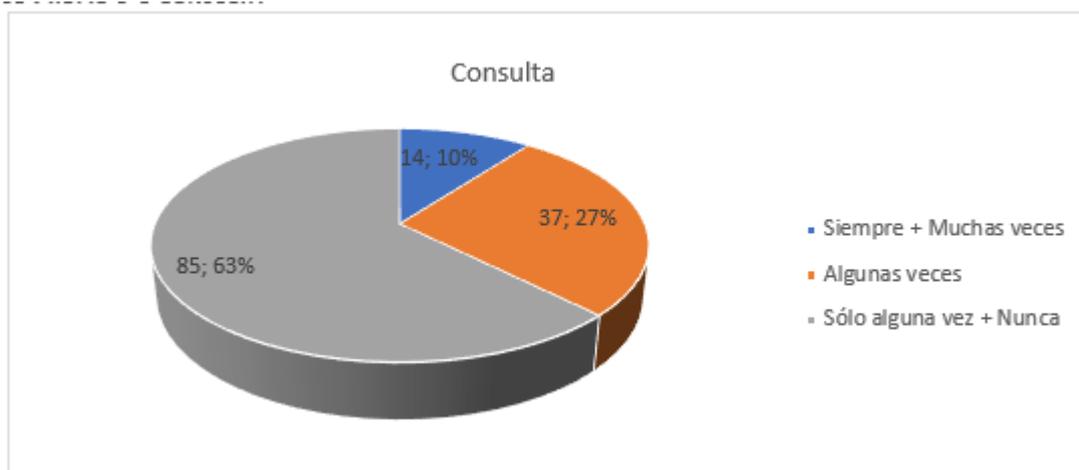
Son aquellas donde las funciones son modificadas a otra categoría profesional ya será superior o inferior al que tiene el propio trabajador.

GRÁFICO 5 ANTIGÜEDAD, ELABORACIÓN PROPIA



Número de años trabajando en bomberos de la Comunidad de Madrid

GRÁFICO 6 PARTICIPACIÓN DIRECTA CONSULTIVA, ELABORACIÓN PROPIA



Es aquella circunstancia en la que los superiores directos consultan a los empleados de cuáles serían según sus opiniones las mejores formas de ejecutar las tareas.

7.1.3 Variables adaptabilidad del tiempo de trabajo

GRÁFICO 7 HORARIOS ENTRADA Y SALIDA, ELABORACIÓN PROPIA

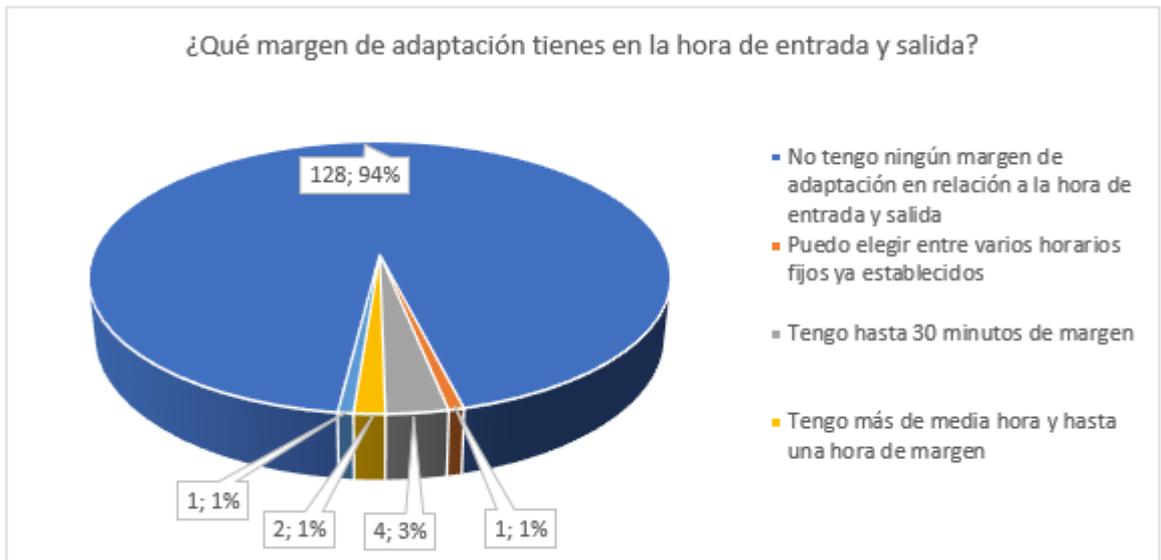


GRÁFICO 8 TRABAJO LOS SÁBADOS, ELABORACIÓN PROPIA



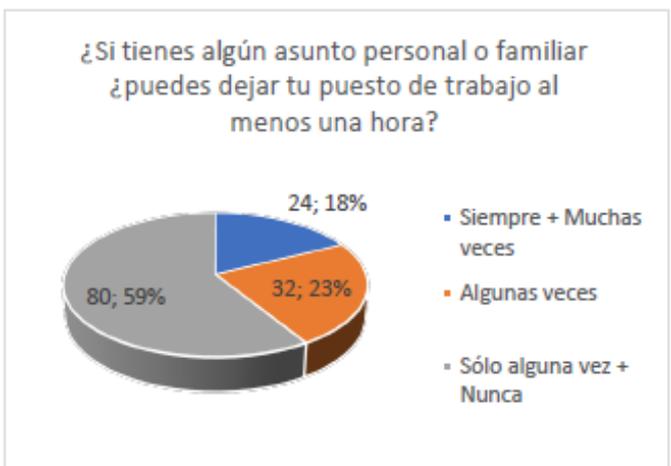
GRÁFICO 9 TRABAJO LOS DOMINGOS, ELABORACIÓN PROPIA



GRÁFICO 10 DESCANSOS DECIDIDOS, ELABORACIÓN PROPIA



GRÁFICO 11 AUSENCIAS DEL PUESTO, ELABORACIÓN PROPIA



7.1.4 Exigencias de disponibilidad

GRÁFICO 12 CAMBIOS DE HORARIOS, ELABORACIÓN PROPIA

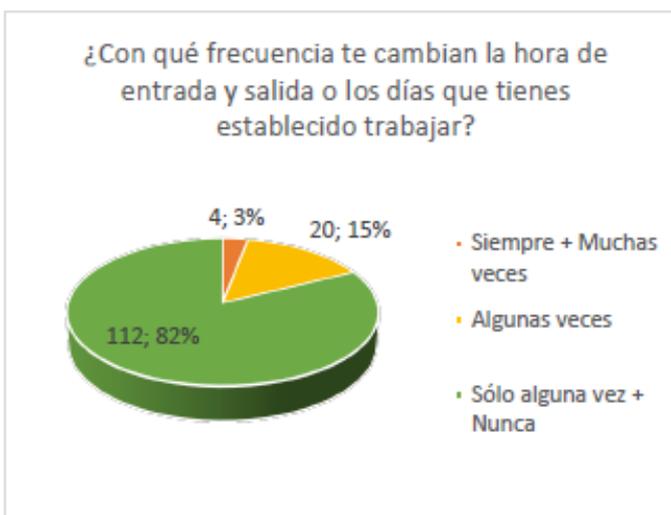


GRÁFICO 13 PROLONGACIÓN DE JORNADA, ELABORACIÓN PROPIA

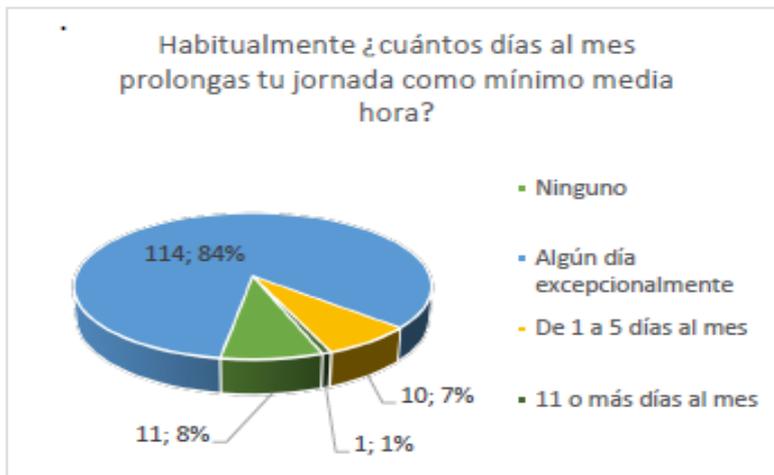
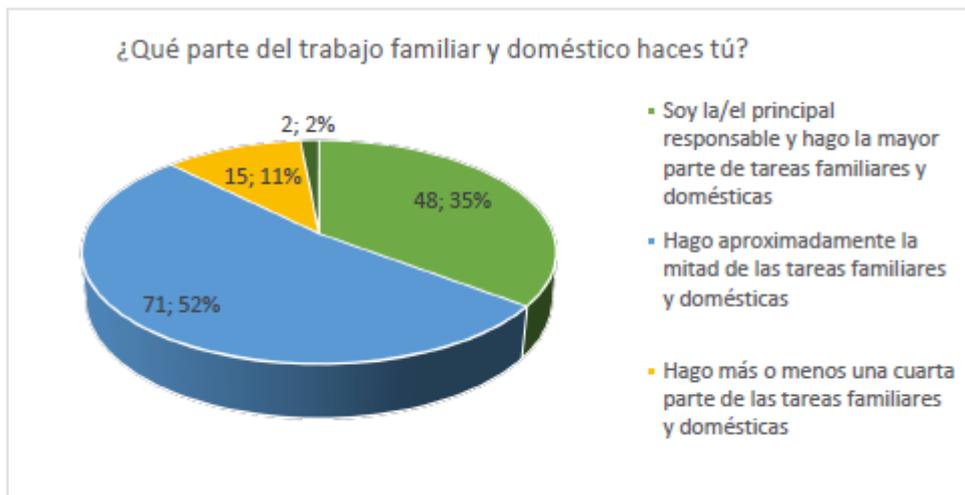


GRÁFICO 14 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA, ELABORACIÓN PROPIA



7.1.5 Recursos

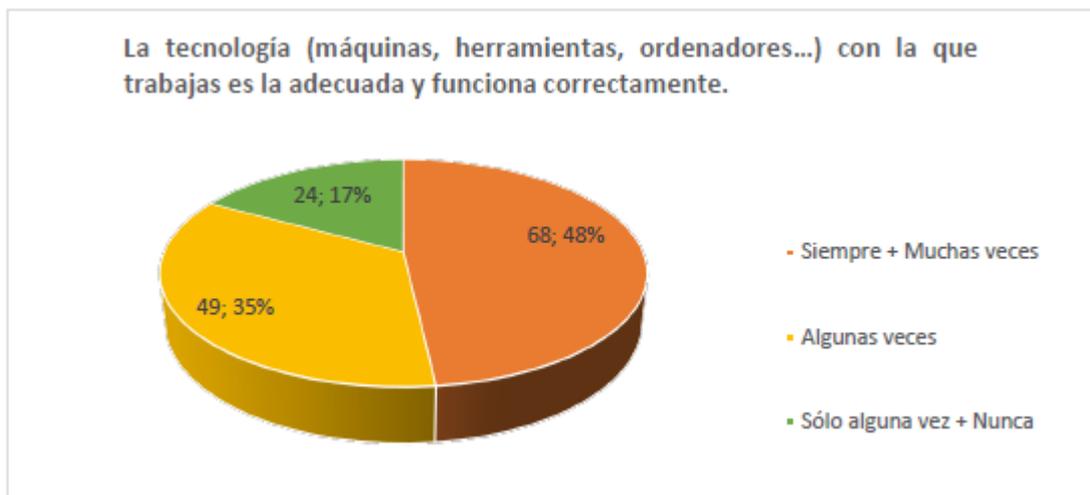
GRÁFICO 15 RECURSOS DE PERSONAL, ELABORACIÓN PROPIA



GRÁFICO 16 PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO, ELABORACIÓN PROPIA



GRÁFICO 17 TECNOLOGÍAS, ELABORACIÓN PROPIA



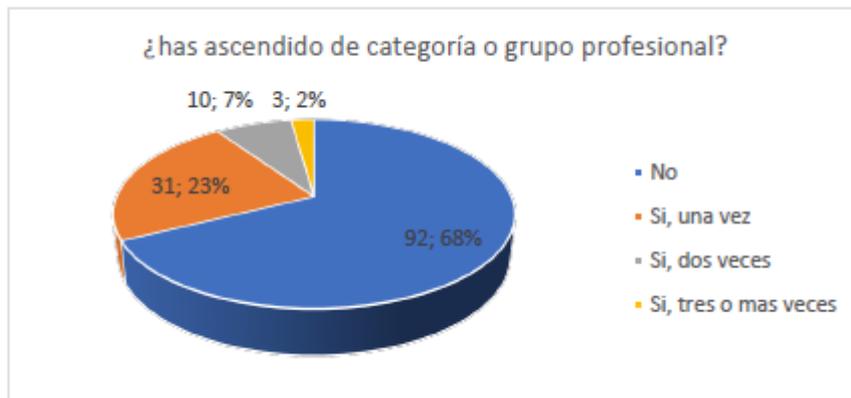
7.1.6 Salario

GRÁFICO 18 SALARIO, ELABORACIÓN PROPIA



7.1.7 Promoción

GRÁFICO 19 CARRERA PROFESIONAL, ELABORACIÓN PROPIA



7.2.1 Agrupación de las variables. Definición y Origen

Definimos las variables y su posible origen y se muestran los resultados de las encuestas en tantos por ciento

7.2.1.1 Ritmo de trabajo

Definición: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Origen: Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

TABLA 10 RITMO DE TRABAJO

	Siempre + Muchas veces	Alguna veces	Alguna vez + Nunca
¿tienes que trabajar muy rápido?	69.5%	28.7%	1.5%
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	73.5%	22.8%	3.7%
¿el ritmo de trabajo es	19.9%	41.5%	39.0%

alto durante toda la jornada?			
-------------------------------	--	--	--

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.2 Exigencias emocionales:

Definición: son aquellas exigencias propias para no involucrarnos emocionalmente en las relaciones interpersonales que pueden derivarse de los trabajos que exigen el contacto directo con personas.

Origen: Como se ha dicho anteriormente del trabajo directo con personas, esto además se puede magnificar ya que el trabajo de los bomberos suele producirse en situaciones de dependencia y necesidad de las personas. Además, también se pueden ver por las exigencias cuantitativas, ya que cuanto mayor sea el tiempo de exposición mayor será la fatiga emocional que produce.

TABLA 11 EXIGENCIAS EMOCIONALES

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Alguna vez + Nunca
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	58,1%	39,7%	2,2%
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	15,4%	32,4%	32,4%
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	48,5%	30,9%	20,6%
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	45,6%	33,8%	20,6%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.3 Previsibilidad

Definición: es tener toda la información posible, tanto de tecnologías para aplicaciones, datos de la intervención, nuevos protocolos...

Origen: la ausencia de información y los protocolos inadecuados, no habiendo sido consensuados con los parques y la falta de formación de las nuevas tecnologías o las nuevas tecnologías que no tienen una posible aplicación por falta de recursos.

TABLA 12 PREVISIBILIDAD

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	17,6%	34,6%	47,8%
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	54,4%	35,3%	10,3%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.4 Conflictos de rol

Definición: son aquellas exigencias contradictorias entre el trabajo a realizar y la ética.

Origen: es cuando el trabajador tiene que elegir entre situaciones con las que puede no estar de acuerdo y las funciones de su trabajo, como por ejemplo en el caso de tener que liberar a un conductor borracho de su vehículo que ha provocado la muerte de otras personas.

TABLA 13 CONFLICTOS DE ROL

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	25,7%	32,4%	41,9%
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	9,6%	20,6%	69,9%
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	34,1%	34,1%	31,9%
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	14,7%	19,9%	65,4%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.5 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición: es preocupación por las alteraciones o los cambios fundamentales en la situación laboral.

Origen: las relacionamos con los cambios a peor de las condiciones de trabajo que se consideran especialmente valiosas. Estos cambios pueden producirse de forma inmediata o simplemente la sensación de los posibles cambios.

TABLA 14 INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	23,5%	11,8%	64,7%

¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	30,9%	6,6%	62.5%
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	32,6%	8,9%	58.5%
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	29,4%	10,3%	60,3%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.6 Exigencias de esconder emociones

Definición: capacidad para disimular o simular neutralidad antes situaciones de estrés ante compañeros, superiores y diferentes personas implicadas en las intervenciones.

Origen: Los trabajos donde se interactúa con la gente en momentos complicados de sus vidas. O en intervenciones donde el impacto emocional por su magnitud es importante. También cuando hay que esconder las emociones por situaciones políticamente correctas.

TABLA 15 EXIGENCIA DE ESCONDER EMOCIONES

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	75,0%	11,8%	13,2%
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te	52,9%	26,5%	20,6%

traten?			
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	15,4%	33,8%	50,7%
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	44,1%	30,9%	25,0%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.7 Claridad de rol

Definición: es el conocimiento concreto de las tareas a realizar, y los márgenes de autonomía dentro del trabajo.

Origen: el conocimiento concreto de las tareas a realizar y de las tareas de los compañeros.

TABLA 16 CLARIDAD DE ROL

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	75,7%	15,4%	8,8%
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	87,5%	10,3%	2,2%
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	80,9%	14,7%	4,4%
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	65,2%	28,1%	6,7%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.8 Calidad de liderazgo

Definición: calidad de la gestión de los mandos intermedios. Son los mandos directos en los parques.

Origen: los procedimientos llevados a cabo por los mandos inmediatos.

TABLA 17 CALIDAD DE LIDERAZGO

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	52,2%	20,6%	27,2%
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	66,9%	15,4%	17,6%
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	66,9%	18,4%	14,7%
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	68,4%	14,7%	16,9%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.9 Influencia

Definición: es la capacidad que tienen los trabajadores para decidir cómo, cuándo y de qué manera se hace el trabajo.

Origen: la capacidad de cada trabajador tiene para decidir cómo hacer su trabajo, algo que en el ámbito de los bomberos es poco probable en las intervenciones, aunque tienen algo más de margen de maniobra en la convivencia en el parque.

TABLA 18 INFLUENCIA

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	50,7%	29,4%	19,9%
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	22,8%	40,4%	36,8%
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	54,4%	26,5%	19,1%
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	36,0%	38,2%	25,7%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.10 Justicia

Definición: forma de tratar a las personas con equidad.

Origen: tiene que ver con la forma en que se toman las decisiones, la ética de esas decisiones y si existe la posibilidad de cuestionar dichas decisiones.

TABLA 19 JUSTICIA

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	20,6%	44,9%	34,6%
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	22,1%	33,1%	44,9%
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	5,9%	19,9%	74,3%
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	42,6%	39,0%	18,4%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.11 Doble presencia

Definición: son aquellas que se dan de forma simultánea entre el trabajo y la vida familiar-doméstico.

Origen: Las exigencias cuantitativas, modificaciones de los horarios, exigencias que impiden la conciliación familiar o la vida social.

TABLA 20 DOBLE PRESENCIA

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	13,2%	30,1%	56,6%
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	6,6%	24,3%	69,1%
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	7,4%	18,4%	74,3%
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	2,2%	15,4%	82,4%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.12 Exigencias cuantitativas

Definición: son las que vienen dadas por la cantidad de trabajo que superan las horas de trabajo asignadas.

Origen: viene dado por la falta de personal, los malos tiempos de planificación, y/o la estructura salarial. Cuando el salario base es bajo y para aumentarlo es necesario hacer extras para llegar a una cantidad que satisfaga las necesidades del trabajador

TABLA 21 EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	10,3%	30,9%	58,8%
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	1,5%	8,1%	90,4%
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	1,5%	9,6%	89,0%
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	58,8%	33,1%	8,1%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.13-Apoyo social de superiores inmediatos

Definición: es el apoyo social de los superiores inmediatos

Origen: es la falta de apoyo de los superiores al desarrollo del trabajo de los subordinados y su falta de liderazgo. También esta enlazado con la falta de directrices claras para la dirección de los equipos o la falta de tiempo para desarrollar dicha función.

TABLA 22 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES INMEDIATOS

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
¿tu jefe inmediato está dispuesto a	82,4%	11,8%	5,9%

escuchar tus problemas del trabajo?			
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	80,1%	14,0%	5,9%
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	66,9%	21,3%	12,5%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.14-Reconocimiento

Definición: respeto, trato y valoración por parte de la dirección.

Origen: la peor exposición es aquella que resulta de un trabajo estandarizado y repetitivo. La existencia de arbitrariedad en las promociones, inequidad en las tareas o en el establecimiento de horarios.

TABLA 23 RECONOCIMIENTO

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	24,3%	37,5%	38,2%
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	37,5%	35,3%	27,2%
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	60,7%	28,9%	10,4%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.15-Sentido del trabajo

Definición: es aquello que va más allá del sueldo/ empleo. Es la importancia social y el reconocimiento que ello implica.

Origen: tiene su origen en el contenido del trabajo, los rescates, las intervenciones, las gratificaciones implícitas en el trabajo que van más allá de la remuneración económicas.

TABLA 24 SENTIDO DEL TRABAJO

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tus tareas tienen sentido?	91,9%	7,4 %	0,7%
¿las tareas que haces te parecen importantes?	95,6%	3,7%	0,7%
¿te sientes comprometido con tu profesión?	93.4%	5,9%	0,7%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.16 Apoyo Social de compañeros

Definición: la ayuda necesaria de los compañeros para realizar el trabajo.

Origen: la falta de compañerismo puede venir dado por el fomento de la competitividad y las tareas que aislen a los trabajadores. Los cambios de horarios o la excesiva movilidad entre los parques.

TABLA 25 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	95,7%	2,2%	2,2%
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	84,6%	14,7%	0,7%
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	56,6%	40,4%	2,9%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.17 Confianza vertical

Definición: es la confianza en que la parte que tiene el poder no ejercerá éste para obtener ventaja a costa de crear situaciones de vulnerabilidad de los trabajadores. Y que los trabajadores actuaran de manera adecuada sin la necesidad de una supervisión constante.

Origen: se establece por la fiabilidad de que la información fluya desde la parte de la dirección hasta los empleados y que estos a su vez puedan expresar libremente su opinión al respecto y que a su vez se tenga en cuenta.

TABLA 26 CONFIANZA VERTICAL

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	48,5%	33,1%	18,4%
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	38,2%	34,6%	27,2%
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	35,3%	34,6%	30,1%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.18 Sentimiento de grupo

Definición: Sentimiento de pertenencia al colectivo

Origen: es el apoyo emocional en el grupo y un indicador de las relaciones personales y la calidad de estas. Todo esto se puede estropear si se fomenta la competitividad o el aislamiento de los individuos

TABLA 27 SENTIMIENTO DE GRUPO

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	94,9%	5,1%	0%
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	94,1%	5,9%	0%
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	97,8%	2,2%	0%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

7.2.1.19-Posibilidades de desarrollo

Definición: capacidad de tener oportunidad de ofrecer mejoras en el puesto de trabajo y poner en práctica las habilidades adquiridas.

Origen: la peor exposición es aquella que resulta de un trabajo estandarizado y repetitivo.

TABLA 28 CARRERA PROFESIONAL

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	77,9%	14,0%	8,1%
¿ tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	86,0%	11,8%	2,2%
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	85,3%	11,8%	2,9%
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	90,4%	8,1%	1,5%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

La tabla 29 proporciona información relevante sobre la exposición de los trabajadores a diferentes factores, expresados en términos de porcentaje, así como la clasificación de las problemáticas en orden decreciente de gravedad y de las condiciones desfavorables a favorables.

Estos datos cuantitativos permiten evaluar la magnitud y el grado de implicación de dicha exposición en el entorno laboral.

Asimismo, se destaca la disposición de las condiciones laborales, clasificadas desde las más desfavorables hasta las más favorables. Esta ordenación proporciona una visión comparativa de las condiciones existentes en el entorno laboral, permitiendo identificar las áreas que requieren una mejora o intervención para garantizar condiciones más propicias y satisfactorias para los trabajadores.

En conclusión, la tabla proporciona una síntesis de los datos de exposición de los trabajadores, las problemáticas identificadas y las condiciones laborales. Su presentación ordenada y jerarquizada facilita la comprensión y el análisis de la información, permitiendo tomar medidas adecuadas para abordar los desafíos y mejorar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y la organización en general.

TABLA 29 RELACIONA EL PUESTO DE TRABAJO CON SU EXPOSICIÓN AL RIESGO DESCRITO

Más Problemáticas	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
	Ritmo de trabajo	86 %	12.5%	1.5%
	Exigencias emocionales	83.8 %	14.7%	1.5%
	Previsibilidad	63.2 %	30.9%	5.9%
	Conflicto de rol	45.6 %	39%	15.4%
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	39.3 %	29.6%	31.1%
	Exigencias de esconder emociones	35.3 %	40.4%	24.3%
	Claridad de rol	35.3 %	44.9%	19.9%
	Calidad de liderazgo	29.4 %	33.1%	37.5%
	Influencia	25 %	44.9%	30.1%
	Inseguridad sobre el empleo	19.1 %	17.6%	63.2%
	Justicia	18.4 %	45.6%	36%
	Doble presencia	17.6 %	58.8%	23.5%
	Exigencias cuantitativas	16.9 %	49.3%	33.8%
	Apoyo social de superiores	14.7 %	37.5%	47.8%
	Reconocimiento	6.7 %	14.8%	78.5%
	Sentido del trabajo	3.7 %	15.4%	80.9%
	Apoyo social de compañeros	3.7 %	30.1%	66.2%
	Confianza vertical	3.7 %	15.4%	80.9%
Sentimiento de grupo	3 %	23%	74.1%	
Menos Problemáticas O favorables	Posibilidades de desarrollo	1.5 %	20.6%	77.9%

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

Como se puede observar en la tabla 29, Ritmo de trabajo, exigencias emocionales, previsibilidad y conflicto de rol son las dimensiones que más destacan por su situación más desfavorable, frente a Posibilidades de desarrollo, Sentimiento de grupo Sentido del trabajo, Confianza vertical y Apoyo social de compañeros son las que tienen una situación más favorable.

En el siguiente gráfico se exhiben las diversas dimensiones de los parques investigados mediante columnas anchas, comparadas con la población de referencia de los trabajadores asalariados españoles, representada mediante columnas estrechas. A través de esta representación gráfica, se pueden realizar diversas observaciones, por ejemplo, se destaca que las dimensiones B y C, correspondientes al Ritmo de trabajo y a las Exigencias emocionales, respectivamente, se encuentran notablemente por encima de los niveles de referencia generales de la población activa en España.

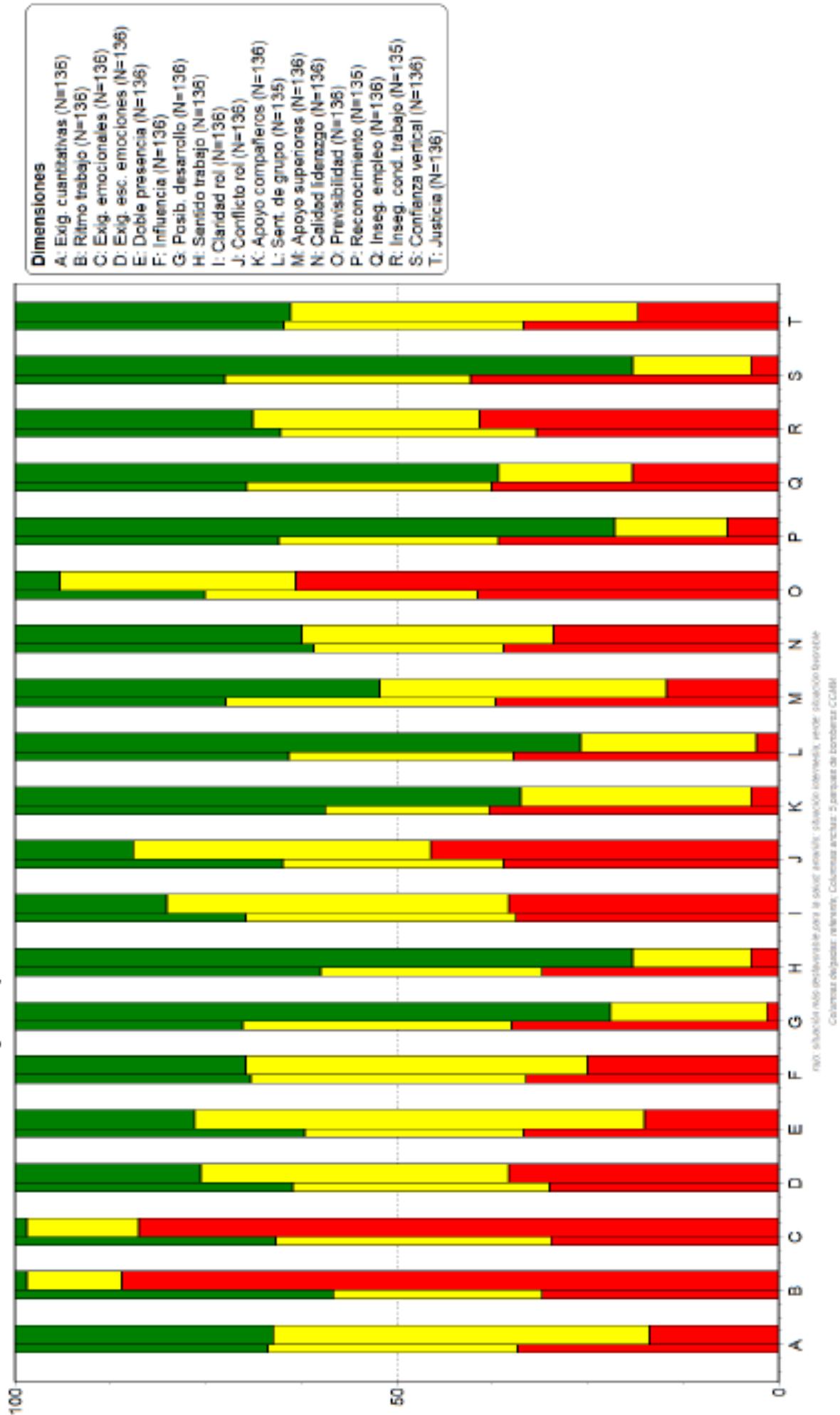
Es importante resaltar que esta comparación permite identificar patrones y discrepancias entre las dimensiones de los parques estudiados y la población asalariada española en su conjunto. Recordar cómo se ha indicado anteriormente que esta tabla de referencia la realizó el ISTA con una muestra de población asalariada española de 5100 personas. En particular, la dimensión del Ritmo de trabajo muestra niveles superiores a los esperados, lo que sugiere una mayor intensidad y velocidad en la realización de las tareas laborales en los parques. Por otro lado, la dimensión de las Exigencias emocionales evidencia un nivel elevado, indicando la presencia de demandas emocionales significativas en el contexto de trabajo de los parques.

Estos hallazgos son relevantes, ya que ponen de manifiesto la existencia de diferencias sustanciales entre las condiciones laborales de los parques estudiados y la población de referencia. Dichas diferencias pueden tener implicaciones importantes en términos de la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la organización y gestión de los parques.

En conclusión, el gráfico analizado permite visualizar y comparar las dimensiones de los parques estudiados con la población asalariada española en su conjunto. Las dimensiones del Ritmo de trabajo y las Exigencias emocionales destacan como áreas de especial interés, al mostrar niveles significativamente superiores a los de la población de referencia. Estos resultados resaltan la necesidad de abordar y gestionar de manera adecuada estas dimensiones para promover condiciones laborales saludables y satisfactorias en los parques estudiados.

TABLA 30 PORCENTAJES DE CADA NIVEL DE REFERENCIA

**Exposiciones psicosociales en 5 parques de bomberos CCMM.
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**



A continuación, se muestra una tabla donde se relaciona los diversos puestos analizados con cada una de las dimensiones del cuestionario.

Las casillas en rojo representan las exposiciones que han dado un mayor riesgo, las amarillas un riesgo intermedio y las verdes donde la situación es favorable.

TABLA 31 RELACIONA EL PUESTO DE TRABAJO CON SU EXPOSICIÓN AL RIESGO DESCRITO

	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder emociones	Doble presencia	influencia	Posibilidades desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Confianza vertical	Justicia
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	White	Green	White	Green	Green
Jefe/a supervisor1	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow
Jefe/a de equipo	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Jefe/a de dotación	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bombero/a conductor/a	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green
Bombero/a	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Conductor/a	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Yellow
Emisionistas	Green	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green
Intervención plena	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	White	White	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Intervención limitada	Red	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Yellow	Yellow	Green	White	White	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

Con estos datos podemos observar que Ritmo de trabajo, Exigencias emocionales, Previsibilidad y Conflicto de rol son las que más afectan a los trabajadores/as de los parques de bomberos/as, sin que haya una diferencia en términos generales entre los diversos puestos de trabajo, aun así mediante estadística (Anova de medidas repetidas, t de student y chi-cuadrado) agruparemos las respuestas por puestos de trabajo y veremos si da o no un resultado a tener en

cuenta. Se puede observar que si hay una diferencia significativa entre los puestos de bomberos-conductor, bomberos, conductor, y emisionistas con los jefes de dotación, de equipo o supervisor lo que viene supeditado a quienes son los superiores de cada grupo de trabajo.

8- Estadística

TABLA 32 RELACIONA EL PUESTO DE TRABAJO CON SU EXPOSICIÓN AL RIESGO DESCRITO

	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder emociones	Doble presencia	influencia	Posibilidades desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Confianza vertical	Justicia
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	White	Green	White	Green	Green
Jefe/a supervisor1	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow
Jefe/a de equipo	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Jefe/a de dotación	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Red	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Bombero/a conductor/a	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Red	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green
Bombero/a	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Conductor/a	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Yellow
Emisionistas	Green	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green
Intervención plena	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	White	White	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow
Intervención limitada	Red	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Yellow	Yellow	Green	White	White	Red	Green	Green	Red	Green	Yellow

AUTORÍA MÉTODO ISTAS-21

Para realizar el análisis estadístico, nos basamos en los datos obtenido del programa istas-21 y analizaremos los puestos de trabajo respecto a las dimensiones de los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. No se utilizan otros datos sociodemográficos ya que tenemos un grupo muy homogéneo, mayoritariamente hombres y solo tenemos 2 grupos de edad. Además, la gran mayoría de los trabajadores/as llevan más de 20 años en el cuerpo, por lo que se considera que donde más variedad podemos encontrar es en el puesto de trabajo con 8 categorías distintas. Dentro de estas

categorías podemos distinguir dos perfiles, los que tienen relación directa con los mandos de Bomberos y los que tienen un jefe/a directo en el propio parque.

Para empezar, se ha realizado una prueba de Friedman con los ítems de cada dimensión para determinar su p valor y así decidir si aceptamos o no la hipótesis H_1 que indicaría que hay una diferencia significativa. Después se ha analizado un Anova de medidas repetidas para verificar la existencia o no de diferencias significativas entre los ítems y el puesto de trabajo. Esto se ha repetido con las cuatro dimensiones más problemáticas de la tabla 29. En la primera de ellas, Ritmo de trabajo, se expone de forma detallada cual ha sido el proceso, mientras que en las sucesivas solo se muestra el resultado, pudiendo comprobar los cálculos en el anexo de estadística.

8.1 Ritmo de trabajo, ítems 24a, 25f, 25m. Realizamos la prueba de Friedman para los ítems que agrupa el ritmo de trabajo.

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. estándar	Mínimo	Máximo
P24a	136	2,21	,637	1	4
P25f	136	1,99	,834	1	4
P25m	136	3,23	,935	1	5

Estadísticos de prueba^a

N	136
Chi-cuadrado	133,572
gl	2
Sig. asin.	<,001

a. Prueba de Friedman

Nos presenta un p valor < 0.05 por lo que rechazamos la H_0 y aceptamos que hay diferencias significativas. Ahora realizaremos la prueba post-hoc por lo que:

Estadísticos de prueba^a

	P25f - P24a	P25m - P25f	P24a - P25m
Z	-3,026 ^b	-8,729 ^c	-8,180 ^b
Sig. asin. (bilateral)	,002	<,001	<,001

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

c. Se basa en rangos negativos.

La comparación con la prueba de Wilcoxon nos presenta un p valor < 0.05 por lo que asumimos la H_1 lo que nos indica que los grupos son estadísticamente significativos.

Ahora realizaremos un Anova de medidas repetidas para poder establecer la relación que existe entre el puesto de trabajo y la exposición al riesgo.

Estadísticos descriptivos

	puesto	Media	Desv. estándar	N
P24a	Jefe/a supervisor/a	3,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	3,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,00	,535	8
	Bombero/a-conductor/a	2,22	,667	9
	Bombero	2,20	,646	71
	Conductor	2,28	,630	43
	Emisionista Fijo	1,67	,577	3
	Total	2,21	,637	136
P25f	Jefe/a supervisor/a	3,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	3,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,00	,756	8
	Bombero/a-conductor/a	1,78	,833	9
	Bombero	2,01	,853	71
	Conductor	1,88	,823	43
	Emisionista Fijo	2,67	,577	3
	Total	1,99	,834	136
P25m	Jefe/a supervisor/a	4,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	4,00	.	1
	Jefe/a de dotación	3,00	1,069	8
	Bombero/a-conductor/a	2,78	,441	9
	Bombero	3,21	,984	71
	Conductor	3,37	,900	43
	Emisionista Fijo	3,00	1,000	3
	Total	3,23	,935	136

Comprobamos que se cumple la condición de esfericidad p valor >0.05

Prueba de esfericidad de Mauchly^a

Medida: Riesgo_Ritmo_Puesto

Efecto intra-sujetos	W de Mauchly	Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.	Épsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
Ritmo_de_Trabajo	,929	9,408	2	,009	,934	,991	,500

Prueba la hipótesis nula de que la matriz de covarianzas de error de las variables dependientes con transformación ortonormalizada es proporcional a una matriz de identidad.

a. Diseño : Intersección + puesto

Diseño intra-sujetos: Ritmo_de_Trabajo

b. Se puede utilizar para ajustar los grados de libertad para las pruebas promedio de significación. Las pruebas corregidas se visualizan en la tabla de pruebas de efectos intra-sujetos.

En la siguiente tabla deberemos tener en cuenta la fila de esfericidad asumida.

Pruebas de efectos intra-sujetos

Medida Riesgo_Ritmo_Puesto

Origen		Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Ritmo_de_Trabajo	Esfericidad asumida	12,558	2	6,279	13,378	<,001	,094	26,757	,998
Ritmo_de_Trabajo *	Esfericidad asumida	5,208	12	,434	,925	,523	,041	11,096	,538
Error(Ritmo_de_Trabajo)	Esfericidad asumida	121,091	258	,469					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Comparaciones por parejas

Medida: Riesgo_Ritmo_Puesto

(I) Ritmo_de_Trabajo	(J) Ritmo_de_Trabajo	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig. ^b	95% de intervalo de confianza para diferencia ^b	
					Límite inferior	Límite superior
1	2	,003	,192	1,000	-,462	,468
	3	-,999*	,235	<,001	-1,569	-,430
2	1	-,003	,192	1,000	-,468	,462
	3	-1,003*	,241	<,001	-1,587	-,419
3	1	,999*	,235	<,001	,430	1,569
	2	1,003*	,241	<,001	,419	1,587

Se basa en medias marginales estimadas

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel ,05.

b. Ajuste para varias comparaciones: Bonferroni.

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
P25f - P24a	Rangos negativos	48 ^a	35,83	1720,00
	Rangos positivos	22 ^b	34,77	765,00
	Empates	66 ^c		
	Total	136		
P25m - P25f	Rangos negativos	5 ^d	37,80	189,00
	Rangos positivos	105 ^e	56,34	5916,00
	Empates	26 ^f		
	Total	136		
P24a - P25m	Rangos negativos	99 ^g	56,75	5618,00
	Rangos positivos	10 ^h	37,70	377,00
	Empates	27 ⁱ		
	Total	136		

a. P25f < P24a

b. P25f > P24a

c. P25f = P24a

d. P25m < P25f

e. P25m > P25f

f. P25m = P25f

g. P24a < P25m

h. P24a > P25m

i. P24a = P25m

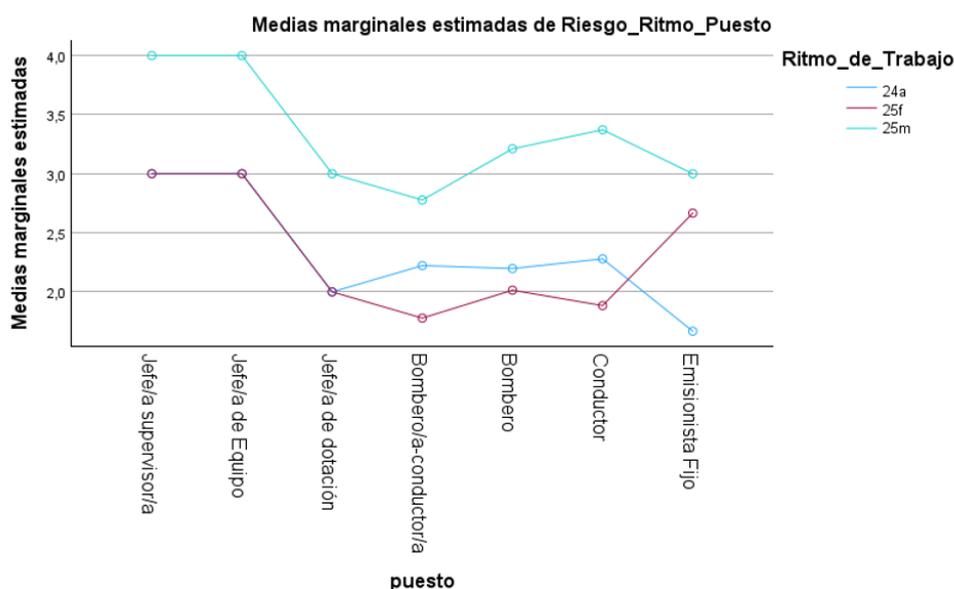
Estadísticos de prueba^a

	P25f- P24a	P25m - P25f	P24a - P25m
Z	-3,026 ^b	-8,729 ^c	-8,180 ^b
Sig. asin. (bilateral)	,002	<,001	<,001

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

c. Se basa en rangos negativos.



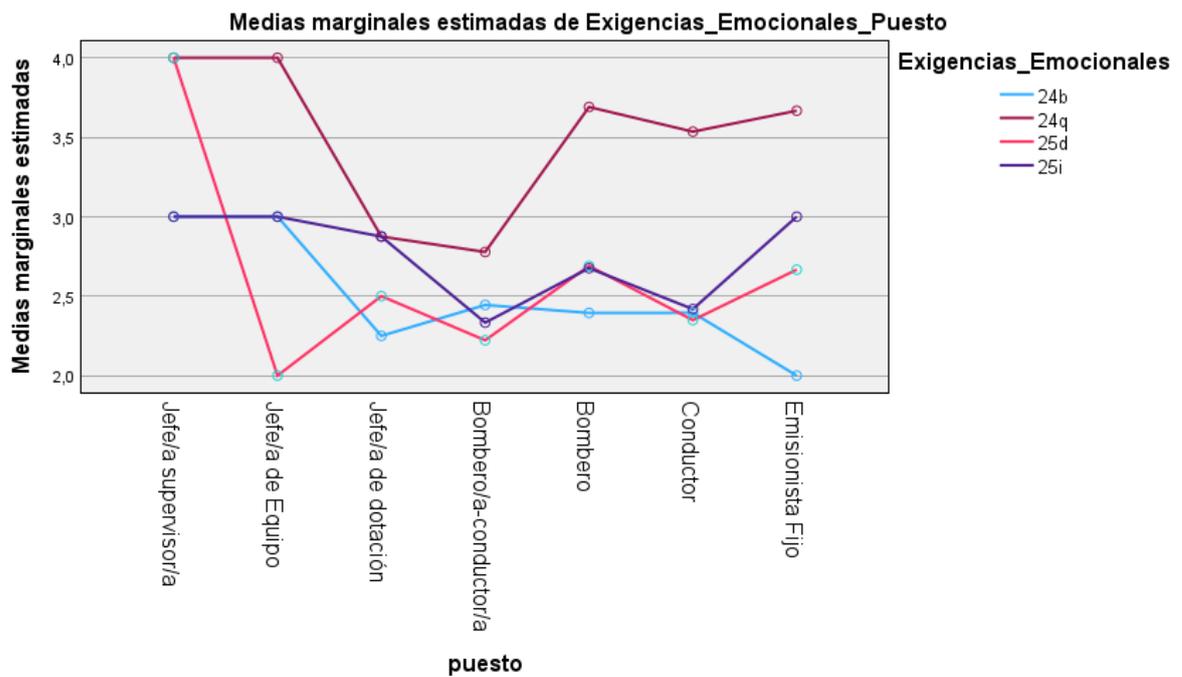
Encontramos diferencias estadísticamente significativas entre las medidas de la prueba de desarrollo en los tres ítems con un tamaño del efecto $F_{(2)} = 13,378$, $p < 0.01$, $\eta^2 = 0.094$, $\beta - 1 = 0.998$. En donde las puntuaciones a 24a ($M = 2,21$, $DE = 0,637$) fueron superiores a las puntuaciones de 25f $p < 0.01$ ($M = 1,99$, $DE = 0,834$) (IC 95% $-0,462$, $0,468$) y menor a la puntuación de 25m $p < 0,01$ ($M = 3,23$, $DE = 0,935$) (IC 95% $-1,569$, $-0,430$)

Con todo lo anterior podemos comprobar que existe una diferencia significativa como se mostraba en la tabla 31

Realizamos las mismas pruebas para las otras tres dimensiones que resultaron más desfavorables en los análisis: Exigencias emocionales, Previsibilidad y Conflicto de rol. Estos cálculos los podrán encontrar en el anexo de estadística.

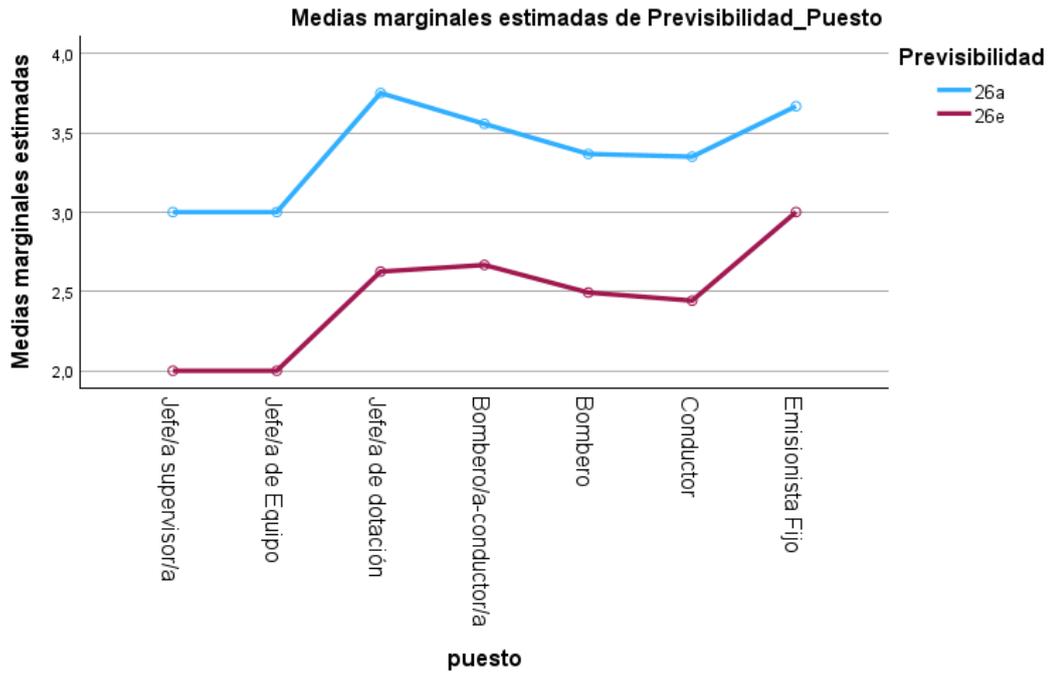
8.2 Exigencias Emocionales, Ítem 24b, 24q 25d 25i.

Realizadas las pruebas de Friedman y el Anova de medidas repetidas contamos con un p valor<0.001 después del análisis, lo que confirma la relación entre el puesto de trabajo y la dimensión de riesgo. Los cálculos se han llevado a cabo de la misma manera que en la dimensión anterior.



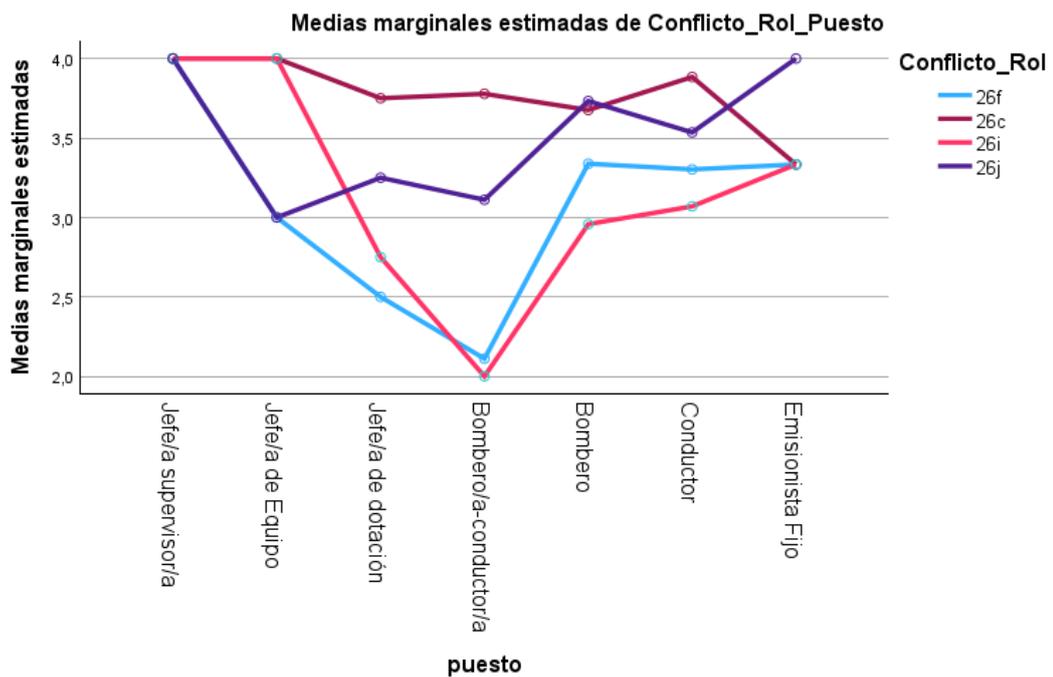
8.3 Previsibilidad. Ítems 26a y 26e

Realizadas las pruebas de Friedman y el Anova de medidas repetidas contamos con un p valor<0.001 después del análisis, lo que confirma la relación entre el puesto de trabajo y la dimensión de riesgo.



8.4 Conflicto de Rol. ítems 26f, 26c, 26i, 26j

Realizadas las pruebas de Friedman y el Anova de medidas repetidas contamos con un p valor < 0.001 después del análisis, lo que confirma la relación entre el puesto de trabajo y la dimensión de riesgo.



También se analizó la posible relación de dependencia entre variables categóricas. Para esto se utilizó un enfoque basado en tablas de contingencia. Estas tablas representan la distribución conjunta de las variables y permiten evaluar si existe una asociación significativa entre ellas. Se utilizaron dos métodos estadísticos comunes: el estadístico chi-cuadrado y el test exacto de Fisher.

El estadístico chi-cuadrado y el test exacto de Fisher comparan las frecuencias teóricas esperadas en caso de independencia entre las variables con las frecuencias observadas en la muestra. Si la probabilidad resultante es muy pequeña ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación de dependencia entre las variables estudiadas.

Como se muestran en las tablas p valor es $< 0,001$ concluimos que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de las exposiciones de los riesgos y el puesto que se desempeña.

Estadísticos de prueba

	Ritmo Trabajo	Exigencia Esconder Emociones	Previsibilidad	Puesto
Chi-cuadrado	86,353 _a	40,691 _b	27,676 _c	226,662 _a
Grados de libertad	6	8	4	6
Sig. asin.	<,001	<,001	<,001	<,001

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 19,4.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 15,1.

c. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,2.

Estadísticos de prueba

	Puesto	Exig. Emocionales
Chi-cuadrado	226,662 _a	67,029 _c
gl	6	12

Sig. asin.		<,001	<,001
Sig. Monte Carlo	Sig.	<,001b	<,001b
	Intervalo de	Límite inferior	,000
	confianza al 99%	Límite superior	,033

Estadísticos de prueba

		Ritmo Trabajo	Previsibilida d
Chi-cuadrado		84,897d	101,971d
gl		8	8
Sig. asin.		<,001	<,001
Sig. Monte Carlo	Sig.	<,001b	<,001b
	Intervalo de confianza	Límite inferior	,000
	al 99%	Límite superior	,033

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 19,4.

b. Se basa en 136 tablas de muestras con una semilla de

inicio 2000000.

c. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,5.

d. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 15,1.

Aunque a primera vista no pareciera que existiera una diferencia significativa entre los puestos de trabajo respecto a los riesgos psicosociales a los que estaban expuestos, la estadística nos confirma que si existen dichas diferencias por que en el análisis del origen y en las medidas preventivas se tendrán en cuenta.

9- Matriz de exposición, origen y medidas preventivas.

La matriz es una herramienta cuya estructura es la recomendada por el método ISTAS para orientar en el proceso de cómo definir las medidas preventivas. Por un lado, ordena la información que se ha recopilado con las encuestas relacionándolo con la exposición en concreto que se está evaluando y por otro permite recoger conclusiones en cuanto al origen de la exposición y las posibles medidas preventivas a tomar en cada caso.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

TABLA 33 RITMO DE TRABAJO MEDIDAS PREVENTIVAS, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Ritmo de trabajo: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 86% de trabajadores/as de 5 parques de bomberos CCMM está expuesto a la situación más desfavorable, un 12,5% a la intermedia y un 1,5% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.	Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo El mantener un alto ritmo de trabajo	Una falta de personal que cubra todas las jornadas necesarias sobre todo en los periodos de alerta por incendios.	SE SUGIERE Contratación de un mayor número de efectivos que cubran las necesidades de efectivos

TABLA 34 EXIGENCIAS EMOCIONALES, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Exigencias emocionales: son aquellas exigencias propias para no involucrarnos emocionalmente en las relaciones interpersonales que pueden derivarse de los trabajos que exigen el contacto directo con personas.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 83,8% de	El trabajo directo con	Como se ha dicho	SE PROPONE La

trabajadores/as de 5 parques de bomberos CCMM está expuesto a la situación más desfavorable, un 14,7% a la intermedia y un 1,5% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.	personas en situaciones de alto estrés	anteriormente del trabajo directo con personas, esto además se puede magnificar ya que el trabajo de los bomberos suele producirse en situaciones de dependencia y necesidad de las personas. Además, también se pueden ver por las exigencias cuantitativas, ya que cuanto mayor sea el tiempo de exposición mayor será la fatiga emocional que produce.	creación de un equipo de salud mental permanente, que evalúen y lleven un control continuado de la salud de los trabajadores. Cursos de desarrollo de la inteligencia emocional.
---	--	---	--

TABLA 35 PREVISIBILIDAD, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Previsibilidad: es tener toda la información posible, tanto de tecnologías para aplicaciones, datos de la intervención, nuevos protocolos...			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 63,2% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 30,9% a riesgos medio y un 5,9% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	La ausencia de información y los protocolos inadecuados, no habiendo sido consensuados con los parques y la falta de formación de las nuevas tecnologías o las nuevas tecnologías que no tienen una posible aplicación por falta de recursos.	Protocolos no consensuados con los parques que resultan inoperativos y que se acaban por modificar. Cursos de nuevas tecnologías o métodos que no se pueden llevar a cabo por falta de dichos equipos...	La creación de equipos de trabajo entre los parques y los mandos que establecen los protocolos para que estos se adapten lo más posible a las nuevas demandas de trabajo y a la realidad de los parques.

TABLA 36 CONFLICTO DE ROL, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Conflicto de rol: son aquellas exigencias contradictorias entre el trabajo a realizar y la ética			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas

Un 45,6% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 39% a riesgos medio y un 15,4% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	Es cuando el trabajador tiene que elegir entre situaciones con las que puede no estar de acuerdo y las funciones de su trabajo, como por ejemplo en el caso de tener que liberar a un conductor borracho de su vehículo que ha provocado la muerte de otras personas.	Situaciones de rescate/ayuda a personas que han sido los culpables de encontrarse en dicha situación además de haber puesto en peligro a otras personas. No estar de acuerdo con el protocolo de actuación en dichas situaciones.	- La creación de un equipo de salud mental permanente, que evalúen y lleven un control continuado de la salud de los trabajadores. Cursos de desarrollo de la inteligencia emocional.

TABLA 37 INSEGURIDAD, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: es preocupación por las alteraciones o los cambios fundamentales en la situación laboral.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Como se muestra en la tabla un 39,3% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 29,6% a riesgos medio y un 31,1% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	Las relacionamos con los cambios a peor de las condiciones de trabajo que se consideran especialmente valiosas. Estos cambios pueden producirse de forma inmediata o simplemente la sensación de los posibles cambios	Falta de personal que produce el aumento de turnos sobre todo en época de incendios	Contratación de un mayor número de efectivos que cubran las necesidades de efectivos

TABLA 38 ESCONDER EMOCIONES, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Exigencias de esconder emociones: capacidad para disimular o simular neutralidad antes situaciones de estrés ante compañeros, superiores y diferentes personas implicadas en las intervenciones.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 35,3% está expuesto a un riesgo	Los trabajos donde se interactúa con la	Intervenciones complicadas donde	SE PROPONE la creación de un

más desfavorables, un 40,4% a riesgos medio y un 24,3% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	gente en momentos complicados de sus vidas. O en intervenciones donde el impacto emocional por su magnitud es importante. También cuando hay que esconder las emociones por situaciones políticamente correctas.	se ven involucradas personas culpables o no de dichas situaciones y/o víctimas de las mismas.	equipo de salud mental permanente, que evalúen y lleven un control continuado de la salud de los trabajadores. Cursos de desarrollo de la inteligencia emocional.
--	--	---	---

TABLA 39 CLARIDAD DE ROL, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Claridad de rol: es el conocimiento concreto de las tareas a realizar, y los márgenes de autonomía dentro del trabajo.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
un 35,3% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 44,9% a riesgos medio y un 19,9% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	El margen de autonomía a la hora de realizar los trabajos.	Desconocer el margen de maniobra para tomar decisiones propias fuera de los protocolos establecidos	SE SUGIERE Establecer protocolos claros y concisos sobre aquello que sea de obligado cumplimiento y dejando clara que parte es a discreción del operativo.

TABLA 40 CALIDAD DE LIDERAZGO, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Calidad de liderazgo: calidad de la gestión de los mandos intermedios. Son los mandos directos en los parques.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 29.4% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 33.1% a riesgos medio y un 37.5% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	Falta de conocimiento concreto de las tareas a realizar por parte de los mandos intermedios.	Falta de conocimiento concreto de las tareas a realizar por parte de los mandos intermedios.	SERÍA CONVENIENTE La creación de perfiles de cada puesto de trabajo de conocimiento público para que se conozcan exactamente las funciones de cada uno y hasta donde se puede llegar.

			Cursos de formación en liderazgo positivo para los mandos intermedios de cada uno de los parques ya que son ellos los que están en contacto directo con los equipos de trabajo.
--	--	--	---

TABLA 41 INFLUENCIA, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Influencia: es la capacidad que tienen los trabajadores para decidir cómo, cuándo y de qué manera se hace el trabajo.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 25% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 44,9% a riesgos medio y un 30,1% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más desfavorable.	La capacidad de cada trabajador tiene para decidir cómo hacer su trabajo, algo que en el ámbito de los bomberos es poco probable en las intervenciones, aunque tienen algo más de margen de maniobra en la convivencia en el parque..	Protocolos establecidos desde lo mandos superiores sin el consenso de los parques como concedores de primera mano del trabajo a realizar.	Se propone la creación de equipos de trabajo entre los parques y los mandos que establecen los protocolos para que estos se adapten lo más posible a las nuevas demandas de trabajo y a la realidad de los parques.

TABLA 42 JUSTICIA ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Justicia: forma de tratar a las personas con equidad			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 18,4% está expuesto a un riesgo más desfavorables, un 45,6% a riesgos medio y un 36% a más favorable de los trabajadores del parque está expuesto a la situación más	Tiene que ver con la forma en que se toman las decisiones, la ética de esas decisiones y si existe la posibilidad de cuestionar dichas decisiones.	Falta de conocimiento concreto de las tareas y funciones a realizar por parte de los mandos intermedios.	Se propone la creación de perfiles de cada puesto de trabajo de conocimiento público para que se conozcan exactamente las funciones de cada uno y hasta donde se

desfavorable.			puede llegar. Cursos de formación en liderazgo positivo para los mandos intermedios de cada uno de los parques ya que son ellos los que están en contacto directo con los equipos de trabajo.
---------------	--	--	--

Las siguientes dimensiones según los resultados calculados en tantos porcientos (tabla 29) no presentan riesgos puedan justificar una intervención en prevención de riesgos psicosociales a nivel de conjunto.

Doble presencia
Exigencias cuantitativas
Apoyo social de superiores
Reconocimiento
Sentido del trabajo
Apoyo social de compañeros
Confianza vertical
Sentimiento de grupo
Posibilidades de desarrollo

Pero al comparar los puestos en concreto con las dimensiones más problemáticas con métodos estadísticos, confirmamos los resultados presentados en la tabla 31:

- El jefe/a supervisor/a y jefe/a de establecimiento (jefe/a de parque) está expuesto a:
 - o Exigencias cuantitativas
 - o Apoyo social de los superiores
- Jefe/a de equipo y jefe/a de dotación
 - o Apoyo social de los superiores
 - o Calidad de liderazgo

Por lo que sumamos las siguientes matrices:

TABLA 43 EXIGENCIAS CUANTITATIVAS, JEFES, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Exigencias cuantitativas: son las que vienen dadas por la cantidad de trabajo que superan las horas de trabajo asignadas.			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 100% n=1 en jefe/a de equipo de riesgo desfavorable y un 50% de riesgo medio n=1 en responsable de establecimiento	Viene dado por la falta de personal, los malos tiempos de planificación, y/o la estructura salarial	Falta de conocimiento concreto de las tareas y funciones a realizar por parte de los mandos superiores	La creación de perfiles de cada puesto de trabajo de conocimiento público para que se conozcan exactamente las funciones de cada uno y hasta donde se puede llegar.

TABLA 44 APOYO SOCIAL DE SUPERIORES, JEFES, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Apoyo social de superiores: es el apoyo social de los superiores inmediatos			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Un 100% n=1 en jefe/a de equipo de riesgo desfavorable y un 50% de riesgo medio n=1 en responsable de establecimiento	Es la falta de apoyo de los superiores al desarrollo del trabajo de los subordinados y su falta de liderazgo. También esta enlazado con la falta de directrices claras para la dirección de los equipos o la falta de tiempo para desarrollar dicha función.	Se produce por la falta de comunicación entre los mandos superiores y los parques de bomberos y las diferencias de percepción de la realidad.	<ul style="list-style-type: none"> - La creación de perfiles de cada puesto de trabajo de conocimiento público para que se conozcan exactamente las funciones de cada uno y hasta donde se puede llegar. - Cursos de liderazgo efectivo.

TABLA 45 CALIDAD DE LIDERAZGO, JEFES, ELABORACIÓN PROPIA

Dimensión: Calidad de liderazgo: calidad de la gestión de los mandos intermedios. Son los mandos directos en los parques			
Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
jefe/a de equipo de riesgo desfavorable	Principios y procedimientos de	Se produce por la falta de	- La creación de perfiles de cada

<p>Un 100% n=1 Responsible de establecimiento un 50% de riesgo medio n=1 Jefe de Equipo 50% de riesgo desfavorable n= 8 Jefe de dotación 55,6% de riesgo desfavorable n=9 EXPLICAR</p>	<p>gestión de personal y la capacidad para poder llevarlos a cabo.</p>	<p>comunicación entre los mandos superiores y los parques de bomberos y las diferencias de percepción de la realidad.</p>	<p>puesto de trabajo de conocimiento público para que se conozcan exactamente las funciones de cada uno y hasta donde se puede llegar. -creación de trabajo conjuntos entre el cuerpo de mandos superiores y los mandos de los parques. - Cursos de liderazgo efectivo.</p>
---	---	--	---

10- CONCLUSIONES

Después del análisis de las encuestas realizadas a los 136 participantes de los 5 parques elegidos, las entrevistas grupales y las anotaciones que nos dejaron por escrito en los cuestionarios, (como por ejemplo distinguir entre el trabajo en el parque y el trabajo en intervenciones) nos encontramos con unos resultados que nos muestran 4 dimensiones más problemáticas para la mayoría de los trabajadores, Ritmo de trabajo, Exigencias Emocionales, Previsibilidad y Conflicto de rol, para cada una de las cuales planteamos una serie de medidas para su mejora.

El *Ritmo de Trabajo* que viene determinado principalmente por la falta de efectivos para cubrir todas las necesidades, sobre todo en el periodo INFOMA. Esto supone un factor que determina gran parte de los riesgos psicosociales, comprobados por los resultados del ISTAS-21 donde un 86% de los trabajadores estaban expuestos a este riesgo y por las diferencias estadísticamente significativas del p valor <0.001 de los puestos de trabajo vs factores de riesgo, por lo que se aconseja un incremento de personal, aun a sabiendas que esto depende de la Comunidad de Madrid y de las ofertas de empleo público y la modificación del periodo mínimo de descanso entre guardias, que en la actualidad está en 1-1 pasando a 1-2. Aunque esta modificación también dependería de un acuerdo entre la empresa y el comité de empresa con la subsiguiente modificación del convenio colectivo.

Exigencias Emocionales, el trabajo directo con personas en situaciones de alto estrés junto con la magnificación que las emociones en rescates que puedan ser complicados por su logística o por la implicación de personas que por sus características implícitas ya son de por sí vulnerables (niños, ancianos, embarazadas...) requieren un control emocional muy importante, esta circunstancia queda constatada por los resultados del cuestionario que da una incidencia 83.8% en los trabajadores y por las diferencias estadísticamente significativas del p valor <0.001 de los puestos de trabajo vs factores de riesgo, por lo que se recomienda, la creación de un equipo de profesionales

en salud mental que lleven un seguimiento directo y continuo en el tiempo, a los trabajadores y que además les puedan proporcionar herramientas que puedan implementar en su día a día.

Previsibilidad, esta directamente relacionado con la instauración de protocolos por parte de la jefatura de bomberos que no han sido consensuados con los parques de bomberos (o que los trabajadores no han tenido la sensación de participar en su desarrollo) lo que al final se traduce en dichos protocolos son modificados en cada parque en función de sus propias realidades y operatividad. Resultados del Ista-21 del 63.2% de los trabajadores expuestos y del p valor <0.001 de los puestos de trabajo vs factores de riesgo, por lo que se aconseja la creación de grupos de trabajo que sirvan de enlace entre la jefatura y los parques. Dichos grupos de trabajo crearían y desarrollarían unos protocolos más cercanos a las realidades y cursos de formación de las nuevas tecnologías que se puedan implementar de forma tangible para el desarrollo del trabajo.

Conflictos de Rol, se producen sobre todo cuando se desarrollan situaciones de rescate a personas donde han sido ellas mismas las que han producido la necesidad de dicha intervención y que a este hecho hay que sumar la implicación de personas a las que se califica de inocentes, como por ejemplo, el rescate de un conductor que ha provocado un accidente de tráfico con otros vehículos por su estado de embriaguez constatado. Esta dimensión ha dado unos resultados en el Ista-21 de 45.6% de situación desfavorable para los trabajadores y una un valor de p-valor en estadística de <0.01 en contraste de puestos de trabajo vs factores de riesgo.

Pero no todo va a ser negativo en los resultados, también se puede constatar que el trabajo de Bombero/a tiene la certeza de que existen posibilidades de desarrollo en su carrera profesional, que tienen una confianza sincera en sus jefes inmediatos de los propios parques (aunque no así en la jefatura general), se tienen un gran sentimiento de grupo y unidad y sienten un gran apoyo social de los compañeros calificándolos en multitud de ocasiones como una segunda familia.

Bibliografía

- Anderson, L. M. & Pearson, C. M. (1999). Tit-for tat The spiralling affect of incivility in the work place. *Academy Management Review*, 24
- California Occupational Safety and Health Administration (1995). *Guidelines for workplace security*. Sacramento, CA: COSHA.
- Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W. Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*. London: Taylor y Francis.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy mind, healthy organization - a proactive approach to occupational stress. *Human Relations*.
- Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Demerouti E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demandsresources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86,
- DSM IV TR (2002). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson.
- Engel, G. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*,
- Erickson, R., & Ritter, C., (2001). Emotional Labor, Burnout and Inauthenticity. Does Gender Matter *Social Psychology Quarterly*.
- European Social Partners (2004). *Framework Agreement on Work-related Stress*. Brussels: European social partners -ETUC, UNICE (BUSINESSEUROPE), UEAPME and CEEP.
- Everly, G. S. (1989).
- French, J. R. P., Rodgers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G.V. Coello, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* New York: Basic Books.

- González Maestre, D. (2003). Evaluación de riesgos laborales. Madrid: INSHT. Ergonomía y Psicosociología. Madrid: Confemetal.
- Houdmont, J. & Leka, S. (2010). Contemporary Occupational Health Psychology. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2007). Sensibilizando sobre estrés laboral en los países en desarrollo. Paris: OMS.
- Kahn, R., Wolfe, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley. Kahn, R. L. & Byosiére, M. (1992). Stress in organizations. En M.D.Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial & Organizational Psychology 2 edition
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- LaMontagne, A.D., Keegel, T., Louie, A.M., Ostry, A. & Landsbergis, P. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005. Job-Stress Evaluation
- Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE. Tesis doctoral. Madrid: Editorial Complutense.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J.J. & Jaén Díaz, M. (2005). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Ansiedad y Estrés

- Luceño, L., Martín, J., Jaen Díaz, M. & Díaz Ramiro, E. (2006) Psycho-social risks and trait anxiety as predictors of stress and job satisfaction. *Ansiedad y Estrés*.
- Martín, F. & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443).
Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory. (2ª ed.) Palo Alto, California:
Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Test manual. (3ª ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Näswall, K., Hellgren, M., & Sverke, M. (2008). The individual in the changing working life.
Cambridge: Cambridge University Press.
- Moreno, B. Baez, C. (2010) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid
- Rick, J. & Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects.
Occupational Medicine
- Rodgers, G. & Rodgers, J. (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S. Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management*:
- Tetrick, L. E. & Quick, J. C. (2003). Prevention at work: Public health in occupational settings. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*.
Washington, DC: American Psychology Association.
- Zwetsloot, G. & Pot, F. (2004). The Business Value of Health Management. *Journal of Business Ethics*
- B.O.A.M núm. 8.182 26 de junio de 2018, convenio colectivo bomberos ayuntamiento Madrid
- B.O.C.M. Núm. 117 MARTES 18 DE MAYO DE 2021 Pág. 11 Comunidad de Madrid

Real Decreto 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.

OIT. La lucha contra el acoso sexual en el Trabajo. Madrid: INSHT (1995)

OIT (1998). Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

OIT (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT.

<https://www.comunidad.madrid/servicios/seguridad-emergencias/cuerpo-bomberos-comunidad-madrid> 29/04/2023

<https://www.comunidad.madrid/noticias/2023/03/19/comunidad-madrid-redujo-2022-10-intervenciones-emergencias-cuerpo-bomberos> 20/06/2023

[Informe Anual 2007. Resumen del Informe Anual | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#) 01/06/2023

<https://osha.europa.eu/es/publications/issue-2002-developing-risk-prevention-culture-europe> 01/06/2023

<https://www.comunidad.madrid/servicios/seguridad-emergencias/cuerpo-bomberos-comunidad-madrid> 29/04/2023

<https://www.fremap.es/noticias/Paginas/NoticiaDetalle.aspx?idNot=7726> 23/06/2023



CoPsoQ istas21

versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 5 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhague, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: 5 parques CCMM	Fecha de respuesta: diciembre 2022
--------------------------------	---

Versión española del CoPsoQ INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: *"siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca"*. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **5 parques CCMM**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **presencialmente**. El día de recogida será el **jueves, 29 de diciembre de 2022**.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Carmen Labrador, representantes de los trabajadores/as, Carmen Labrador, y personal técnico del Servicio de Prevención, Carmen Labrador. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 46 años
- 3 Más de 46 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en 5 parques CCMM y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Operatividad Plena
- 2 Operatividad Limitada
- 3 Sin intención directa en siniestros
- 4 D

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a
- 2 jefe/a supervisor
- 3 jefe/a de equipo
- 4 jefe/a de dotación
- 5 bombero/a conductor/a
- 6 bombero/a
- 7 conductor/a
- 8 Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad
- 9 Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Si, generalmente de nivel superior
- 3 Si, generalmente de nivel inferior
- 4 Si, generalmente del mismo nivel
- 5 Si, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

4

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsq.istas21.net).
PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en 5 parques CCMM?

- 1 Menos de 1 año
- 2 Entre 1 y 5 años
- 3 Entre 5 y 10 años
- 4 Entre 10 y 20 años
- 5 Entre 20 y 30 años
- 6 Más de 30 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con 5 parques CCMM?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en 5 parques CCMM ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen



15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para 5 parques CCMM?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)



24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.
Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escucharte tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala



31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO 2 Análisis Estadísticos

Exigencias Emocionales

Factores intra-sujetos

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

Exigencias_Emocionales	Variable dependiente
1	P24b
2	P24q
3	P25d
4	P25i

Factores inter-sujetos

Etiqueta de valor	N
puesto 1 Jefe/a supervisor/a	1
2 Jefe/a de Equipo	1
3 Jefe/a de dotación	8
4 Bombero/a-conductor/a	9
5 Bombero	71
6 Conductor	43
7 Emisionista Fijo	3

Estadísticos descriptivos

puesto	Media	Desv. estándar	N	
P24b	Jefe/a supervisor/a	3,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	3,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,25	,707	8
	Bombero/a-conductor/a	2,44	,527	9
	Bombero	2,39	,665	71
	Conductor	2,40	,583	43
	Emisionista Fijo	2,00	,000	3
	Total	2,39	,623	136
	P24q	Jefe/a supervisor/a	4,00	.
Jefe/a de Equipo		4,00	.	1
Jefe/a de dotación		2,88	,641	8
Bombero/a-conductor/a		2,78	1,202	9
Bombero		3,69	1,008	71
Conductor		3,53	,909	43
Emisionista Fijo		3,67	1,155	3
Total		3,54	,996	136
P25d		Jefe/a supervisor/a	4,00	.
	Jefe/a de Equipo	2,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,50	,756	8
	Bombero/a-conductor/a	2,22	1,202	9
	Bombero	2,69	1,064	71
	Conductor	2,35	,923	43
	Emisionista Fijo	2,67	,577	3
	Total	2,54	1,010	136
	P25i	Jefe/a supervisor/a	3,00	.
Jefe/a de Equipo		3,00	.	1
Jefe/a de dotación		2,88	1,126	8
Bombero/a-conductor/a		2,33	1,118	9
Bombero		2,68	1,053	71
Conductor		2,42	,906	43
Emisionista Fijo		3,00	1,000	3
Total		2,60	1,006	136

Prueba de esfericidad de Mauchly^a

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

Efecto intra-sujetos	W de Mauchly	Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.	Épsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
Exigencias_Emocionales	,935	8,627	5	,125	,955	1,000	,333

Prueba la hipótesis nula de que la matriz de covarianzas de error de las variables dependientes con transformación ortonormalizada es proporcional a una matriz de identidad.

a. Diseño : Intersección + puesto

Diseño intra-sujetos: Exigencias_Emocionales

b. Se puede utilizar para ajustar los grados de libertad para las pruebas promedio de significación. Las pruebas corregidas se visualizan en la tabla de pruebas de efectos intra-sujetos.

Pruebas de efectos intra-sujetos

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

Origen		Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Exigencias_Emocionales	Esféricidad asumida	11,480	3	3,827	6,501	<,001	,048	19,504	,970
	Greenhouse-Geisser	11,480	2,864	4,009	6,501	<,001	,048	18,618	,965
	Huynh-Feldt	11,480	3,000	3,827	6,501	<,001	,048	19,504	,970
	Límite inferior	11,480	1,000	11,480	6,501	,012	,048	6,501	,716
Exigencias_Emocionales * puesto	Esféricidad asumida	11,771	18	,654	1,111	,338	,049	20,000	,777
	Greenhouse-Geisser	11,771	17,182	,685	1,111	,340	,049	19,091	,761
	Huynh-Feldt	11,771	18,000	,654	1,111	,338	,049	20,000	,777
	Límite inferior	11,771	6,000	1,962	1,111	,359	,049	6,667	,426
Error (Exigencias_Emocionales)	Esféricidad asumida	227,782	387	,589					
	Greenhouse-Geisser	227,782	369,418	,617					
	Huynh-Feldt	227,782	387,000	,589					
	Límite inferior	227,782	129,000	1,766					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Pruebas de contrastes intra-sujetos

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

Origen	Exigencias_Emocionales	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Exigencias_Emocionales	Lineal	,008	1	,008	,016	,901	,000	,016	,052
	Cuadrático	3,669	1	3,669	6,535	,012	,048	6,535	,718
	Cúbico	7,802	1	7,802	11,727	<,001	,083	11,727	,925
Exigencias_Emocionales * puesto	Lineal	3,864	6	,644	1,195	,313	,053	7,168	,457
	Cuadrático	4,515	6	,753	1,340	,244	,059	8,043	,510
	Cúbico	3,393	6	,565	,850	,534	,038	5,099	,327
Error (Exigencias_Emocionales)	Lineal	69,530	129	,539					
	Cuadrático	72,424	129	,561					
	Cúbico	85,828	129	,665					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Pruebas de efectos inter-sujetos

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

Variable transformada: Media

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Intersección	610,098	1	610,098	374,387	<,001	,744	374,387	1,000
puesto	10,884	6	1,814	1,113	,358	,049	6,679	,427
Error	210,217	129	1,630					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Medias marginales estimadas

Estimaciones

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

Exigencias_Emocionales	Media	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
			Límite inferior	Límite superior
1	2,498	,145	2,211	2,785
2	3,506	,225	3,061	3,952
3	2,633	,233	2,172	3,093
4	2,758	,234	2,294	3,221

Comparaciones por parejas

Medida: Exigencias_Emocionales_Puesto

(I) Exigencias_Emocionales	(J) Exigencias_Emocionales	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig. ^b	95% de intervalo de confianza para diferencia ^b	
					Límite inferior	Límite superior
1	2	-1,009 [*]	,252	<,001	-1,685	-,332
	3	-,135	,241	1,000	-,780	,510
	4	-,260	,226	1,000	-,866	,346
2	1	1,009 [*]	,252	<,001	,332	1,685
	3	,874 [*]	,277	,012	,130	1,617
	4	,749 [*]	,268	,036	,030	1,467
3	1	-,135	,241	1,000	-,510	,780
	2	-,874 [*]	,277	,012	-1,617	-,130
	4	-,125	,233	1,000	-,748	,498
4	1	,260	,226	1,000	-,346	,866
	2	-,749 [*]	,268	,036	-1,467	-,030
	3	,125	,233	1,000	-,498	,748

Se basa en medias marginales estimadas

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel ,05.

b. Ajuste para varias comparaciones: Bonferroni.

Pruebas multivariante

	Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^b
Traza de Pillai	,116	5,554 ^a	3,000	127,000	,001	,116	16,661	,936
Lambda de Wilks	,884	5,554 ^a	3,000	127,000	,001	,116	16,661	,936
Traza de Hotelling	,131	5,554 ^a	3,000	127,000	,001	,116	16,661	,936
Raíz mayor de Roy	,131	5,554 ^a	3,000	127,000	,001	,116	16,661	,936

Cada F prueba el efecto multivariante de Exigencias_Emocionales. Estas pruebas se basan en las comparaciones por parejas linealmente independientes entre las medias marginales estimadas.

a. Estadístico exacto

b. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Previsibilidad

Pruebas NPar

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. estándar	Mínimo	Máximo
P26a	136	3,40	1,028	1	5
P26e	136	2,50	,789	1	5

Prueba de Friedman

Estadísticos de prueba^a

N	136
Chi-cuadrado	56,627
gl	1
Sig. asin.	<,001

Rangos

	Rango promedio
P26a	1,78
P26e	1,22

a. Prueba de Friedman

Modelo lineal general

Factores intra-sujetos		Factores inter-sujetos		
Previsibilidad	Variable dependiente	puesto	Etiqueta de valor	N
1	P26a	1	Jefe/a supervisor/a	1
2	P26e	2	Jefe/a de Equipo	1
		3	Jefe/a de dotación	8
		4	Bombero/a-conductor/a	9
		5	Bombero	71
		6	Conductor	43
		7	Emisionista Fijo	3

Estadísticos descriptivos

puesto	Media	Desv. estándar	N	
P26a	Jefe/a supervisor/a	3,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	3,00	.	1
	Jefe/a de dotación	3,75	,886	8
	Bombero/a-conductor/a	3,56	1,236	9
	Bombero	3,37	1,137	71
	Conductor	3,35	,870	43
	Emisionista Fijo	3,67	,577	3
	Total	3,40	1,028	136
P26e	Jefe/a supervisor/a	2,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	2,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,63	,744	8
	Bombero/a-conductor/a	2,67	,500	9
	Bombero	2,49	,939	71
	Conductor	2,44	,590	43
	Emisionista Fijo	3,00	,000	3
	Total	2,50	,789	136

Pruebas multivariante^a

Efecto	Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^c	
Previsibilidad	Traza de Pillai	,095	13,597 ^b	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
	Lambda de Wilks	,905	13,597 ^b	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
	Traza de Hotelling	,105	13,597 ^b	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
	Raíz mayor de Roy	,105	13,597 ^b	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
Previsibilidad * puesto	Traza de Pillai	,004	,091 ^b	6,000	129,000	,997	,004	,544	,071
	Lambda de Wilks	,996	,091 ^b	6,000	129,000	,997	,004	,544	,071
	Traza de Hotelling	,004	,091 ^b	6,000	129,000	,997	,004	,544	,071
	Raíz mayor de Roy	,004	,091 ^b	6,000	129,000	,997	,004	,544	,071

a. Diseño : Intersección + puesto
Diseño intra-sujetos: Previsibilidad

b. Estadístico exacto

c. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Prueba de esfericidad de Mauchly^a

Medida: Previsibilidad_Puesto

Efecto intra-sujetos	W de Mauchly	Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.	Épsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
Previsibilidad	1,000	,000	0	.	1,000	1,000	1,000

Prueba la hipótesis nula de que la matriz de covarianzas de error de las variables dependientes con transformación ortonormalizada es proporcional a una matriz de identidad.

a. Diseño : Intersección + puesto

Diseño intra-sujetos: Previsibilidad

b. Se puede utilizar para ajustar los grados de libertad para las pruebas promedio de significación. Las pruebas corregidas se visualizan en la tabla de pruebas de efectos intra-sujetos.

Pruebas de efectos intra-sujetos

Medida: Previsibilidad_Puesto

Origen		Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Previsibilidad	Esféricidad asumida	8,006	1	8,006	13,597	<,001	,095	13,597	,955
	Greenhouse-Geisser	8,006	1,000	8,006	13,597	<,001	,095	13,597	,955
	Huynh-Feldt	8,006	1,000	8,006	13,597	<,001	,095	13,597	,955
	Límite inferior	8,006	1,000	8,006	13,597	<,001	,095	13,597	,955
Previsibilidad * puesto	Esféricidad asumida	,321	6	,053	,091	,997	,004	,544	,071
	Greenhouse-Geisser	,321	6,000	,053	,091	,997	,004	,544	,071
	Huynh-Feldt	,321	6,000	,053	,091	,997	,004	,544	,071
	Límite inferior	,321	6,000	,053	,091	,997	,004	,544	,071
Error(Previsibilidad)	Esféricidad asumida	75,959	129	,589					
	Greenhouse-Geisser	75,959	129,000	,589					
	Huynh-Feldt	75,959	129,000	,589					
	Límite inferior	75,959	129,000	,589					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Pruebas de contrastes intra-sujetos

Medida: Previsibilidad_Puesto

Origen		Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Previsibilidad	Lineal	8,006	1	8,006	13,597	<,001	,095	13,597	,955
Previsibilidad * puesto	Lineal	,321	6	,053	,091	,997	,004	,544	,071
Error(Previsibilidad)	Lineal	75,959	129	,589					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Medias marginales estimadas

Estimaciones

Medida: Previsibilidad_Puesto

Previsibilidad	Media	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
			Límite inferior	Límite superior
1	3,384	,241	2,907	3,860
2	2,461	,184	2,097	2,825

Comparaciones por parejas

Medida: Previsibilidad_Puesto

(I) Previsibilidad	(J) Previsibilidad	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig. ^b	95% de intervalo de confianza para diferencia ^b	
					Límite inferior	Límite superior
1	2	,923 [*]	,250	<,001	,428	1,418
2	1	-,923 [*]	,250	<,001	-1,418	-,428

Se basa en medias marginales estimadas

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel ,05.

b. Ajuste para varias comparaciones: Bonferroni.

Pruebas multivariante

	Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^b
Traza de Pillai	,095	13,597 ^a	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
Lambda de Wilks	,905	13,597 ^a	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
Traza de Hotelling	,105	13,597 ^a	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955
Raíz mayor de Roy	,105	13,597 ^a	1,000	129,000	<,001	,095	13,597	,955

Cada F prueba el efecto multivariante de Previsibilidad. Estas pruebas se basan en las comparaciones por parejas linealmente independientes entre las medias marginales estimadas.

a. Estadístico exacto

b. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

2. puesto * Previsibilidad

Medida: Previsibilidad_Puesto

puesto	Previsibilidad	Media	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
				Límite inferior	Límite superior
Jefe/a supervisor/a	1	3,000	1,044	,934	5,066
	2	2,000	,798	,420	3,580
Jefe/a de Equipo	1	3,000	1,044	,934	5,066
	2	2,000	,798	,420	3,580
Jefe/a de dotación	1	3,750	,369	3,020	4,480
	2	2,625	,282	2,067	3,183
Bombero/a-conductor/a	1	3,556	,348	2,867	4,244
	2	2,667	,266	2,140	3,193
Bombero	1	3,366	,124	3,121	3,611
	2	2,493	,095	2,305	2,680
Conductor	1	3,349	,159	3,034	3,664
	2	2,442	,122	2,201	2,683
Emisionista Fijo	1	3,667	,603	2,474	4,859
	2	3,000	,461	2,088	3,912

Conflicto de Rol

Pruebas NPar

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. estándar	Mínimo	Máximo
P26f	136	3,20	1,094	1	5
P26c	136	3,75	,925	1	5
P26i	136	2,94	1,038	1	6
P26j	136	3,60	,998	1	5

Estadísticos de prueba^a

Rangos	
	Rango promedio
P26f	2,28
P26c	3,01
P26i	1,88
P26j	2,82

N	136
Chi-cuadrado	97,841
gl	3
Sig. asin.	<,001

a. Prueba de Friedman

Pruebas NPar

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
P26c - P26f	Rangos negativos	17 ^a	34,12	580,00
	Rangos positivos	63 ^b	42,22	2660,00
	Empates	56 ^c		
	Total	136		
P26i - P26c	Rangos negativos	87 ^d	50,25	4371,50
	Rangos positivos	10 ^e	38,15	381,50
	Empates	39 ^f		
	Total	136		
P26j - P26i	Rangos negativos	4 ^g	37,88	151,50
	Rangos positivos	73 ^h	39,06	2851,50
	Empates	59 ⁱ		
	Total	136		
P26f - P26j	Rangos negativos	58 ^j	43,22	2506,50
	Rangos positivos	23 ^k	35,41	814,50
	Empates	55 ^l		
	Total	136		

a. P26c < P26f

b. P26c > P26f

c. P26c = P26f

d. P26i < P26c

e. P26i > P26c

f. P26i = P26c

g. P26j < P26i

h. P26j > P26i

i. P26j = P26i

j. P26f < P26j

k. P26f > P26j

l. P26f = P26j

Estadísticos de prueba^a

	P26c - P26f	P26i - P26c	P26j - P26i	P26f - P26j
Z	-5,149 ^b	-7,496 ^c	-7,217 ^b	-4,192 ^c
Sig. asin. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

c. Se basa en rangos positivos.

Modelo lineal general

Factores intra-sujetos		Factores inter-sujetos		
Medida: Conflicto_Rol_Puesto		Etiqueta de valor	N	
Conflicto_Rol	Variable dependiente			
1	P26f	puesto 1	Jefe/a supervisor/a	1
2	P26c	2	Jefe/a de Equipo	1
3	P26i	3	Jefe/a de dotación	8
4	P26j	4	Bombero/a-conductor/a	9
		5	Bombero	71
		6	Conductor	43
		7	Emisionista Fijo	3

Estadísticos descriptivos

	puesto	Media	Desv. estándar	N
P26f	Jefe/a supervisor/a	4,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	3,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,50	1,195	8
	Bombero/a-conductor/a	2,11	1,054	9
	Bombero	3,34	1,068	71
	Conductor	3,30	1,036	43
	Emisionista Fijo	3,33	,577	3
	Total	3,20	1,094	136
P26c	Jefe/a supervisor/a	4,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	4,00	.	1
	Jefe/a de dotación	3,75	,707	8
	Bombero/a-conductor/a	3,78	,441	9
	Bombero	3,68	,968	71
	Conductor	3,88	,981	43
	Emisionista Fijo	3,33	1,155	3
	Total	3,75	,925	136
P26i	Jefe/a supervisor/a	4,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	4,00	.	1
	Jefe/a de dotación	2,75	,886	8
	Bombero/a-conductor/a	2,00	,866	9
	Bombero	2,96	1,088	71
	Conductor	3,07	,961	43
	Emisionista Fijo	3,33	,577	3
	Total	2,94	1,038	136
P26j	Jefe/a supervisor/a	4,00	.	1
	Jefe/a de Equipo	3,00	.	1
	Jefe/a de dotación	3,25	,707	8
	Bombero/a-conductor/a	3,11	,928	9
	Bombero	3,73	1,028	71
	Conductor	3,53	1,032	43
	Emisionista Fijo	4,00	,000	3
	Total	3,60	,998	136

Pruebas multivariante^a

Efecto		Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^d
Conflicto_Rol	Traza de Pillai	,086	3,980 ^b	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
	Lambda de Wilks	,914	3,980 ^b	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
	Traza de Hotelling	,094	3,980 ^b	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
	Raíz mayor de Roy	,094	3,980 ^b	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
Conflicto_Rol * puesto	Traza de Pillai	,241	1,876	18,000	387,000	,017	,080	33,766	,969
	Lambda de Wilks	,775	1,889	18,000	359,696	,016	,082	31,976	,958
	Traza de Hotelling	,272	1,896	18,000	377,000	,015	,083	34,134	,971
	Raíz mayor de Roy	,162	3,486 ^c	6,000	129,000	,003	,140	20,916	,939

a. Diseño : Intersección + puesto
Diseño intra-sujetos: Conflicto_Rol

b. Estadístico exacto

c. El estadístico es un límite superior en F que genera un límite inferior en el nivel de significación.

d. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Prueba de esfericidad de Mauchly^a

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

Efecto intra-sujetos	W de Mauchly	Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.	Épsilon ^b		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Límite inferior
Conflicto_Rol	,860	19,324	5	,002	,907	,972	,333

Prueba la hipótesis nula de que la matriz de covarianzas de error de las variables dependientes con transformación ortonormalizada es proporcional a una matriz de identidad.

a. Diseño : Intersección + puesto

Diseño intra-sujetos: Conflicto_Rol

b. Se puede utilizar para ajustar los grados de libertad para las pruebas promedio de significación. Las pruebas corregidas se visualizan en la tabla de pruebas de efectos intra-sujetos.

Pruebas de efectos intra-sujetos

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

Origen		Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Conflicto_Rol	Esféricidad asumida	5,855	3	1,952	4,079	,007	,031	12,237	,844
	Greenhouse-Geisser	5,855	2,721	2,152	4,079	,009	,031	11,100	,816
	Huynh-Feldt	5,855	2,915	2,009	4,079	,008	,031	11,890	,836
	Límite inferior	5,855	1,000	5,855	4,079	,045	,031	4,079	,518
Conflicto_Rol * puesto	Esféricidad asumida	15,546	18	,864	1,805	,023	,077	32,487	,962
	Greenhouse-Geisser	15,546	16,328	,952	1,805	,028	,077	29,469	,948
	Huynh-Feldt	15,546	17,490	,889	1,805	,024	,077	31,566	,958
	Límite inferior	15,546	6,000	2,591	1,805	,103	,077	10,829	,660
Error(Conflicto_Rol)	Esféricidad asumida	185,184	387	,479					
	Greenhouse-Geisser	185,184	351,046	,528					
	Huynh-Feldt	185,184	376,027	,492					
	Límite inferior	185,184	129,000	1,436					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Pruebas de contrastes intra-sujetos

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

Origen	Conflicto_Rol	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Conflicto_Rol	Lineal	,446	1	,446	,765	,383	,006	,765	,140
	Cuadrático	,516	1	,516	1,197	,276	,009	1,197	,192
	Cúbico	4,894	1	4,894	11,593	<,001	,082	11,593	,922
Conflicto_Rol * puesto	Lineal	1,581	6	,264	,452	,842	,021	2,714	,180
	Cuadrático	6,268	6	1,045	2,425	,030	,101	14,552	,808
	Cúbico	7,696	6	1,283	3,038	,008	,124	18,230	,899
Error(Conflicto_Rol)	Lineal	75,157	129	,583					
	Cuadrático	55,568	129	,431					
	Cúbico	54,459	129	,422					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Pruebas de efectos inter-sujetos

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

Variable transformada: Media

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^a
Intersección	860,888	1	860,888	330,666	<,001	,719	330,666	1,000
puesto	20,647	6	3,441	1,322	,252	,058	7,930	,503
Error	335,851	129	2,603					

a. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

Medidas marginales estimadas

Estimaciones

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

Conflicto_Rol	Media	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
			Límite inferior	Límite superior
1	3,084	,244	2,601	3,567
2	3,774	,217	3,346	4,203
3	3,159	,235	2,694	3,624
4	3,518	,231	3,062	3,975

Comparaciones por parejas

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

(I) Conflicto_Rol	(J) Conflicto_Rol	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig. ^b	95% de intervalo de confianza para diferencia ^b	
					Límite inferior	Límite superior
1	2	-,691 [*]	,250	,040	-1,361	-,020
	3	-,075	,246	1,000	-,734	,584
	4	-,435	,249	,502	-1,103	,233
2	1	,691 [*]	,250	,040	,020	1,361
	3	,616 [*]	,211	,025	,049	1,182
	4	,256	,203	1,000	-,289	,801
3	1	,075	,246	1,000	-,584	,734
	2	-,616 [*]	,211	,025	-1,182	-,049
	4	-,360	,185	,321	-,854	,135
4	1	,435	,249	,502	-,233	1,103
	2	-,256	,203	1,000	-,801	,289
	3	,360	,185	,321	-,135	,854

Se basa en medias marginales estimadas

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel ,05.

b. Ajuste para varias comparaciones: Bonferroni.

Pruebas multivariante

	Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta parcial al cuadrado	Parámetro de no centralidad	Potencia observada ^b
Traza de Pillai	,086	3,980 ^a	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
Lambda de Wilks	,914	3,980 ^a	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
Traza de Hotelling	,094	3,980 ^a	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826
Raíz mayor de Roy	,094	3,980 ^a	3,000	127,000	,009	,086	11,941	,826

Cada F prueba el efecto multivariante de Conflicto_Rol. Estas pruebas se basan en las comparaciones por parejas linealmente independientes entre las medias marginales estimadas.

a. Estadístico exacto

b. Se ha calculado utilizando alpha = ,05

2. puesto * Conflicto_Rol

Medida: Conflicto_Rol_Puesto

puesto	Conflicto_Rol	Media	Desv. Error	Intervalo de confianza al 95%	
				Límite inferior	Límite superior
Jefe/a supervisor/a	1	4,000	1,058	1,906	6,094
	2	4,000	,939	2,143	5,857
	3	4,000	1,019	1,985	6,015
	4	4,000	1,000	2,021	5,979
Jefe/a de Equipo	1	3,000	1,058	,906	5,094
	2	4,000	,939	2,143	5,857
	3	4,000	1,019	1,985	6,015
	4	3,000	1,000	1,021	4,979
Jefe/a de dotación	1	2,500	,374	1,760	3,240
	2	3,750	,332	3,093	4,407
	3	2,750	,360	2,038	3,462
	4	3,250	,354	2,550	3,950
Bombero/a-conductor/a	1	2,111	,353	1,413	2,809
	2	3,778	,313	3,159	4,397
	3	2,000	,340	1,328	2,672
	4	3,111	,333	2,452	3,771
Bombero	1	3,338	,126	3,090	3,587
	2	3,676	,111	3,456	3,896
	3	2,958	,121	2,719	3,197
	4	3,732	,119	3,498	3,967
Conductor	1	3,302	,161	2,983	3,622
	2	3,884	,143	3,600	4,167
	3	3,070	,155	2,762	3,377
	4	3,535	,152	3,233	3,837
Emisionista Fijo	1	3,333	,611	2,124	4,542
	2	3,333	,542	2,261	4,406
	3	3,333	,588	2,170	4,497
	4	4,000	,577	2,858	5,142

Anexo 3 Informe Villalba

Se puede consultar o escaneando el código QR o en la página web⁵

<https://carmenlabradorperez.com/>

Informe Villalba



Anexo 4 Informe Coslada

Se puede consultar o escaneando el código QR o en la página web⁶

<https://carmenlabradorperez.com/>

Informe Coslada



^{5 6} No se han incluido los anexos de los diferentes parques por una cuestión de conciencia ecológica, ya que no es necesario la impresión de tantas páginas ahorrando así en papel y contaminantes de la tinta.

Anexo 5 Informe Getafe

Se puede consultar o escaneando el código QR o en la página web⁷

<https://carmenlabradorperez.com/>

Informe Getafe



Anexo 6 Informe Getafe

Se puede consultar o escaneando el código QR o en la página web⁸

<https://carmenlabradorperez.com/>

Informe Las Rozas



^{7 8} No se han incluido los anexos de los diferentes parques por una cuestión de conciencia ecológica, ya que no es necesario la impresión de tantas páginas ahorrando así en papel y contaminantes de la tinta.

Anexo 7 Informe Leganés

Se puede consultar o escaneando el código QR o en la página web⁹

<https://carmenlabradorperez.com/>

Informe Leganés



⁹ No se han incluido los anexos de los diferentes parques por una cuestión de conciencia ecológica, ya que no es necesario la impresión de tantas páginas ahorrando así en papel y contaminantes de la tinta.