
PERCEPCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DISTINTAS MUESTRAS DE TRABAJADORES ESPAÑOLES

PERCEPTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN DIFFERENT SAMPLES OF SPANISH WORKERS

LOURDES LUCEÑO MORENO

SUSANA RUBIO VALDEHITA

EVA DÍAZ RAMIRO

JESÚS MARTÍN GARCÍA

*Laboratorio de Psicología del Trabajo
y Estudios de Seguridad.
Universidad Complutense de Madrid*

e-mail: lluceno@psi.ucm.es

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue estudiar la exposición al riesgo psicosocial en varias muestras de trabajadores.

La muestra estuvo formada por 168 empleados pertenecientes a 6 contextos laborales diferentes: Administrativos, Consultores, Periodistas, Policías Municipales, Políticos, y Militares. Se analizaron las puntuaciones medias de los trabajadores en los distintos riesgos psicosociales evaluados por el cuestionario DECORE en cada uno de los niveles de exposición al riesgo.

Los trabajadores que están expuestos a un mayor riesgo psicosocial son los policías municipales, seguido de los militares.

Los empleados que tienen una mejor percepción de su entorno de trabajo son los administrativos y los periodistas (los niveles de exposición al riesgo son saludables

ABSTRACT

The objective of this research was to study the exposure to psychosocial risk in several samples of workers.

The sample was formed by 168 employees belonging to 6 different working contexts: administrative, consultants, journalists, police officers, political and military. The mean scores of workers in the various psychosocial risks evaluated by the questionnaire DECORE were analyzed, in each of the levels of exposure to risk.

Workers who are exposed to a greater psychosocial risk are the police, followed by military.

The employees who have a better perception of their work environment are the administrative and journalists (the levels of exposure to risk are healthy in all the factors), followed by the consult-

en todos los factores), seguidos por los consultores que perciben el factor Control en el nivel de alerta, y los políticos que perciben el factor Control y el índice de Desequilibrio Demanda Control en el nivel de alerta.

Existen diferencias en la percepción del riesgo psicosocial en función del puesto y tipo de trabajo que se realiza. En este sentido, son los policías municipales y los militares los que tienen una percepción más adversa del riesgo psicosocial debido, en parte, a sus condiciones de trabajo, ya que su actividad habitual puede resultar perjudicial para su salud física y psicológica por la exposición al peligro y a la violencia.

PALABRAS CLAVE

Riesgos psicosociales, estrés laboral, salud laboral, cuestionario DECORE, trabajadores españoles, policías.

ants who perceive Control factor in the level of alert, and politicians who perceive the Control factor and the index of Imbalance Demand Control in the level of alert.

There are differences in the perception of psychosocial risk between the jobs considered. In this sense, the police officers and soldiers are who have a perception more adverse of psychosocial risk due, by their working conditions, and their usual activity can be harmful to their physical and psychological health by exposure to danger and violence.

KEY WORDS

Psychosocial risks, stress at work, occupational health, questionnaire DECORE, Spanish workers, police officers.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son «aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo» (Martín y Pérez, 1997).

La importancia del estudio de estos factores o riesgos laborales es su vinculación con el estrés laboral, que mantenido en el tiempo puede desembocar en la aparición de enfermedades, principalmente trastornos cardiovasculares y músculo-esqueléticos. Uno de los primeros modelos de salud laboral utilizado para investigar la relación entre los riesgos psicosociales y la enfermedad fue el Modelo Demanda Control (Karasek, 1979, Karasek y Theorell, 1990); en él se proponía que las situacio-

nes laborales que provocaban mayor tensión psicológica y por tanto tenían mayor probabilidad de provocar estrés y enfermedad, eran aquellas que se caracterizaban por elevadas demandas y poco control sobre el trabajo. En este sentido, los trabajadores expuestos en su trabajo a elevadas demandas y bajo control tenían un mayor riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esquelético. En los siguientes desarrollos del modelo se descubrió que un tercer factor, el apoyo social, era capaz de amortiguar los efectos adversos de estar expuesto a elevadas demandas y poco control. Así, los trabajadores que presentaban unas condiciones adversas de su entorno laboral pero elevado apoyo social, tenían menos probabilidades de enfermar en relación con aquellos trabajadores expuestos a las mismas condiciones laborales y que disponían de bajo apoyo social.

Otro modelo relevante a la hora de investigar las condiciones laborales y el estrés es el modelo de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (Siegrist, 1996, 1998), según el cual las situaciones más estresantes en el entorno laboral son aquellas caracterizadas por elevados esfuerzos y bajas recompensas. Las recompensas hacen referencia a: Seguridad en el trabajo, Salario o Apoyo organizacional.

Las investigaciones realizadas a partir de estos modelos, confirman que la exposición a estos factores psicosociales en el tiempo provoca estrés crónico profesional, lo que aumenta la probabilidad de sufrir enfermedades en los trabajadores como: enfermedad cardiovascular (Karasek y Theorell, 1990; Siegrist y Peater, 1996; y Stansfeld y Marmot, 2002; Tsutsumi, Kayaba, Kario y Ishikawa, 2009); trastornos músculo esqueléticos (Stansfeld, Bosman, Hemingway y Marmot, 1998), depresión (Tsutsumi, Kayaba, Theorell y Siegrist, 2001), abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves (Stansfeld, Fuhrer, Shipley y Marmot, 1999), burnout (Farrerons y Calvo, 2008; González, Molinero y Márquez, 2008; Pozo, Salvador, Alonso y Martos, 2006) y baja auto-percepción de la salud (Pikhart y col, 2001; Tomás, Sancho, Navarro y Meléndez, 2009).

La percepción de *estrés* laboral también se han relacionado con carga mental (Rubio, Díaz, Martín y Puente, 2004; Rubio, Martín y Díaz, 1995; Rubio, S., Díaz, E., Martín, J., y Luceño, L., 2008), absentismo laboral, accidentabilidad, una mayor propensión a abandonar la organización (Gimeno, Marko y Martínez, 2003; González-Romá y col, 2005; Luceño y Martín, 2005; Óscar, González-Camino, Bardera y Peiró, 2003; Tomás, Rodrigo y Oliver, 2005) e insatisfacción laboral (Aparicio, Sánchez-López, Dresch y Díaz, 2008; Martín, Luceño, Rubio y Jaén, 2007; Sánchez-Anguita, Conde, Torre y Pulido, 2008).

Por tanto, los trabajadores expuestos a estas condiciones laborales tienen una mayor exposición al riesgo psicosocial y más probabilidad de sufrir estrés crónico profesional y sus consecuencias.

De todo lo dicho anteriormente se podría concluir, que de acuerdo a las condiciones de trabajo características de determinados puestos, existen algunas profesiones que se exponen con más frecuencia a estas condiciones laborales y por tanto tienen mayor predisposición a sufrir estrés laboral.

El objetivo de nuestra investigación fue estudiar la exposición al riesgo psicosocial en varias muestras de trabajadores. Además se estudia la percepción de estrés, satisfacción y motivación en las distintas muestras.

MÉTODO

Participantes

La muestra estuvo formada por 168 trabajadores pertenecientes a 6 contextos laborales diferentes: Administrativos, Consultores, Periodistas, Policías Municipales, Políticos, y Profesores Militares, en este caso participaron dos grupos de profesores militares: Militares JES: profesores que imparten clases a alumnos que van a ser futuros oficiales y suboficiales del ejército de tierra, tienen experiencia y son conocedores de la vida militar, y Militares SUB: imparten clases a futuros soldados, alumnos que en su mayoría es el primer contacto que tienen con la vida militar, son muy jóvenes (18, 19 años) y en 3 meses que están en la Academia de Infantería tienen que salir como soldados e incorporarse a su unidad.

La distribución por puestos de trabajo fue la siguiente: 14 Administrativos, 27 Consultores, 37 Políticos, 11 Militares SUB, 18 Militares JES, 13 Periodistas y 48 Policías municipales.

Administrativos

El grupo de **Administrativos** estuvo compuesto por 14 personas: 11 mujeres y 3 hombres con una media de edad de 33 años. Los resultados del cuestionario sobre datos sociodemográficos de la muestra total señalaron que el 21% del grupo Administrativos había sufrido baja médica en el último año. El 50 % tenía estudios universitarios, el 43% había terminado la enseñanza secundaria obligatoria, y el 7% no tenía estudios.

Consultores

El grupo de Consultores estuvo compuesto por 27 personas: 7 mujeres y 20 hombres con una media de edad de 28 años.

Los resultados del cuestionario sobre datos sociodemográficos del grupo de Consultores indicaban que el 11% había sufrido baja médica en el último año.

De éstas, el 4%, se debieron a problemas de estrés y ansiedad, trastornos musculoesqueléticos, accidentes y problemas gástricos.

El 88% tenía estudios universitarios y 12% habían terminado la enseñanza secundaria.

Políticos

El grupo de Políticos estuvo compuesto por 37 personas: 12 mujeres y 25 hombres, con una media de edad de 40 años.

Ningún político había estado de baja en el último año.

El 83% tenía estudios universitarios y el 17% restante había terminado la enseñanza secundaria.

Militares Sub

El grupo de Militares SUB estuvo compuesto por 11 personas: 1 mujer y 10 hombres; con una media de edad de 33 años.

El 18% del grupo de Militares SUB había sufrido baja médica en el último año debido principalmente a trastornos musculoesqueléticos.

La mitad del grupo tenía estudios universitarios, y la otra mitad había terminado la enseñanza secundaria.

Militares Jes

El grupo de Militares JES estuvo compuesto por 18 hombres con una media de edad de 39 años.

En el último año el 11% de los militares JES habían estado de baja debido, principalmente, a trastornos musculoesqueléticos.

El 78% poseían estudios universitarios, el 17% había terminado la enseñanza secundaria y el 5% tenía estudios primarios.

Periodistas

El grupo de Periodistas estuvo compuesto por 13 personas: 5 mujeres y 8 hombres, con una media de edad de 39 años.

El 8% del grupo de periodistas habían sufrido baja médica en el último año. El 92% tenían estudios universitarios y el 8% restante había terminado la enseñanza secundaria.

Policías Municipales

El grupo de Policías Municipales estuvo compuesto por 48 personas: 3 mujeres y 45 hombres, con una media de edad de 41 años.

El 33% había sufrido baja médica en el último año. El principal motivo de baja laboral era haber sufrido algún accidente (15%), seguido de los problemas gástricos (6%), estrés o ansiedad (4%) y depresión (2%).

Sólo el 10% tenía estudios universitarios, habiendo completado con éxito la enseñanza secundaria el 67% de estos trabajadores. El 21% tenía estudios primarios y el 2% no tenía estudios.

INSTRUMENTOS

Datos Biográficos

Los datos biográficos se recogieron a través de una encuesta, donde se preguntaba la edad, sexo, número de hijos, nivel de estudios, puesto de trabajo, sector de actividad, tiempo trabajando en la empresa, tipo de contrato y turno de trabajo.

Medida de satisfacción y percepción de estrés

La evaluación de la *satisfacción* y la percepción de *estrés* del trabajador se midió a través de una escala formada por dos ítems: «*estoy muy satisfecho con mi trabajo*» y «*estoy muy estresado*». El empleado tenía que contestar a través de una escala continua de cinco puntos referente al grado de acuerdo (desde *muy en desacuerdo* hasta *muy de acuerdo*). El rango de puntuaciones que se obtienen va de 1 a 5. Lo deseable es que los trabajadores se encuentren próximos al 5 en satisfacción y motivación, y próximos a 1 en el caso del estrés.

Medida de riesgos psicosociales

Para evaluar los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores se utilizó el *Cuestionario DECORE* (Luceño y Martín, 2008). Dicho instrumento evalúa, con 44 ítems, la percepción que tienen los trabajadores en relación a algunos riesgos psicosociales que la investigación ha vinculado con estrés y enfermedad, y más concretamente, las *Demandas Laborales*, el *Control*, las *Recompensas* y el *Apoyo Organizacional*.

A continuación describimos las escalas que forman el *Cuestionario DECORE*:

Control (C)

La escala Control evalúa la posibilidad que tienen los trabajadores para determinar qué tareas realizan, así como los métodos de trabajo, los lugares dónde

trabajan y, en general, todas aquellas decisiones que afectan al fin del trabajo en sí. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

Apoyo organizacional (A)

La escala Apoyo organizacional evalúa las buenas o malas relaciones que se establecen con compañeros y supervisores. La función principal del apoyo organizacional es mitigar el estrés organizacional y ayudar a motivar a los colaboradores. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

Recompensas (R)

La escala Recompensas evalúa los beneficios que recibe el trabajador por su contribución a la organización. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

Para las escalas *Control*, *Apoyo organizacional* y *Recompensas* se establecieron cuatro niveles de exposición al riesgo, éstos son de más a menos grave: «Emergencia», «Alerta», «Saludable» y «Excelente».

Demandas cognitivas (D)

La escala Demandas cognitivas evalúa los requerimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se le exigen al trabajador y que tienen que ver con 'cuánto' se trabaja. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

La escala Demandas cognitivas se interpreta de forma diferente a las otras tres escalas del riesgo psicosocial; los niveles de exposición al riesgo en esta escala son: «Alerta positiva», «Alerta negativa» y «Saludable».

Alerta positiva hace referencia a que los trabajadores están expuestos a elevadas demandas, situación que puede ser perjudicial para su salud cuando las recompensas y/o el control sobre el trabajo son bajos. Un trabajador se encontraría en un nivel de exposición de Alerta negativa en riesgos psicosociales cuando el nivel de demandas es muy bajo. El tener pocas demandas laborales también es adverso para la salud, por lo que se considera una situación de riesgo.

Además se obtienen tres puntuaciones combinadas del riesgo:

Índice de Desequilibrio Demanda-Control (DDC)

Representa la relación entre las demandas y el control que tiene el trabajador. En este sentido, una puntuación elevada indica que el trabajador percibe elevadas demandas laborales y poco control sobre el trabajo; situación que, de acuerdo con el *modelo Demanda-Control*, constituye un riesgo psicosocial en sí mismo. El índice DDC se obtiene sumando las puntuaciones de las escalas Demandas cognitivas, Control y Apoyo Social.

Índice de Desequilibrio Demanda-Recompensa (DDR)

Representa la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador por su esfuerzo. Una puntuación elevada en este índice indica que el trabajador está expuesto a altas demandas y bajas recompensas. Esta situación, de acuerdo con el *modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa*, constituiría la más adversa desde el punto de vista de los riesgos psicosociales. Se obtiene sumando las puntuaciones de las escalas Demandas cognitivas, Recompensas y Apoyo organizacional.

Índice Global de Riesgo (IGR)

El Índice Global de Riesgo (IGR) tiene en cuenta las puntuaciones en todas las escalas del cuestionario, por lo que constituye una medida global del riesgo. Su interpretación en los diferentes grupos estudiados permite obtener una visión global del nivel de riesgos psicosociales que presenta la empresa o institución. Una puntuación elevada indica una situación muy adversa desde el punto de vista de los riesgos psicosociales. El índice IGR se obtiene sumando las puntuaciones de las cuatro escalas.

En DECORE, las puntuaciones típicas de todas las escalas e índices están expresadas en una escala S normalizada, con media 50 y desviación típica 20.

La validez del cuestionario se determinó a través de análisis factorial de sus 44 ítems, confirmándose la estructura de 4 factores. Además el cuestionario presenta una alta consistencia interna, oscilando el coeficiente alpha de Cronbach en el rango de .84 a .81, por lo que se considera un instrumento bastante fiable (Luceño, 2005; Luceño, Martín, Miguel Tobal y Jaén, 2005).

PROCEDIMIENTO

En primer lugar el equipo investigador contactó con varias empresas y grupos objetivo para solicitarles su colaboración en la participación de esta investigación, remitiéndoles un informe con los objetivos del proyecto en aquellos casos en los que la respuesta fue positiva.

Una vez que se definieron las empresas y grupos interesados en colaborar, el equipo investigador se reunió con los responsables de cada uno de los grupos objeto de estudio para explicarles el proceso de evaluación. Los participantes eran informados, por parte de sus responsables directivos, del estudio que se iba a llevar a cabo: un estudio sobre riesgos psicosociales del puesto de trabajo. Se trataba de una participación voluntaria y anónima, y los que estuvieran interesados se apuntaban en una lista para poder fijar día y horas en función del número de participantes y sus turnos de trabajo o disponibilidad laboral.

A los trabajadores participantes en la investigación se les explicó el objetivo de la misma, insistiendo en que no se trataba de un estudio personal sino del puesto de trabajo, y de la voluntariedad y anonimato de las pruebas, si bien se les ofreció la posibilidad de que si alguna persona estaba interesada en conocer sus resultados, recordaran el código de sus cuestionarios y el equipo investigador se los facilitaría personalmente.

Tras esta presentación se les entregaba el cuadernillo de cuestionarios para la recogida de datos sociodemográficos y los referentes a la percepción del riesgo psicosocial, no obstante, si en algún momento durante la ejecución de las tareas surgía alguna duda, podían dirigirse al investigador para su resolución.

RESULTADOS

En primer lugar examinamos las puntuaciones medias en satisfacción, estrés y motivación, para posteriormente determinar las medias en los diferentes factores psicosociales e índices de riesgo en los distintos niveles de exposición al riesgo.

Administrativos

Los Administrativos mostraron un alto nivel de satisfacción y motivación al obtener altas puntuaciones, muy próximas al valor máximo (media igual a 4.21 y 4.14, respectivamente), y un nivel moderado de estrés (media igual a 2.43).

Escalas DECORE

Todas las escalas del DECORE obtuvieron puntuaciones «saludables» por lo que no existía nivel de riesgo psicosocial para el grupo de Administrativos (Figura 1).

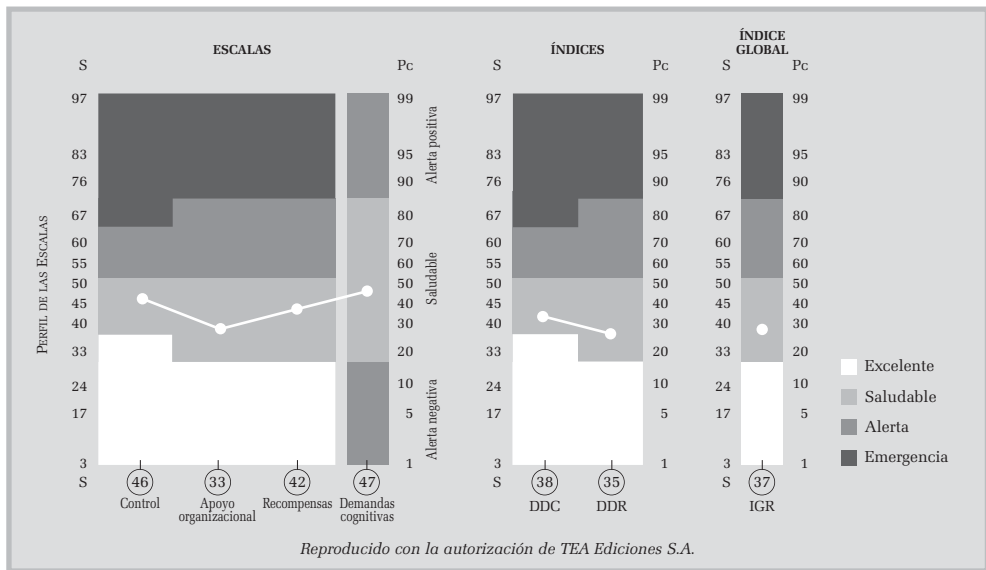


Figura 1. Resultados DECORE para grupo de Administrativos.

Consultores

Los Consultores mostraron un nivel medio de satisfacción y motivación (media igual a 3.74 y 3.63, respectivamente) y un nivel moderado de estrés (media igual a 2.76).

Escalas DECORE

Para todas las escalas del DECORE se obtuvo un perfil saludable de riesgo psicosocial. La escala control fue la única que se encontraba en el límite de alerta de riesgo psicosocial, sin embargo la buena puntuación obtenida en la escala apoyo organizacional amortiguó el nivel de riesgo, por lo que los índices combinados del riesgo se encuentran en un nivel «saludable» de exposición al riesgo psicosocial. (Figura 2).

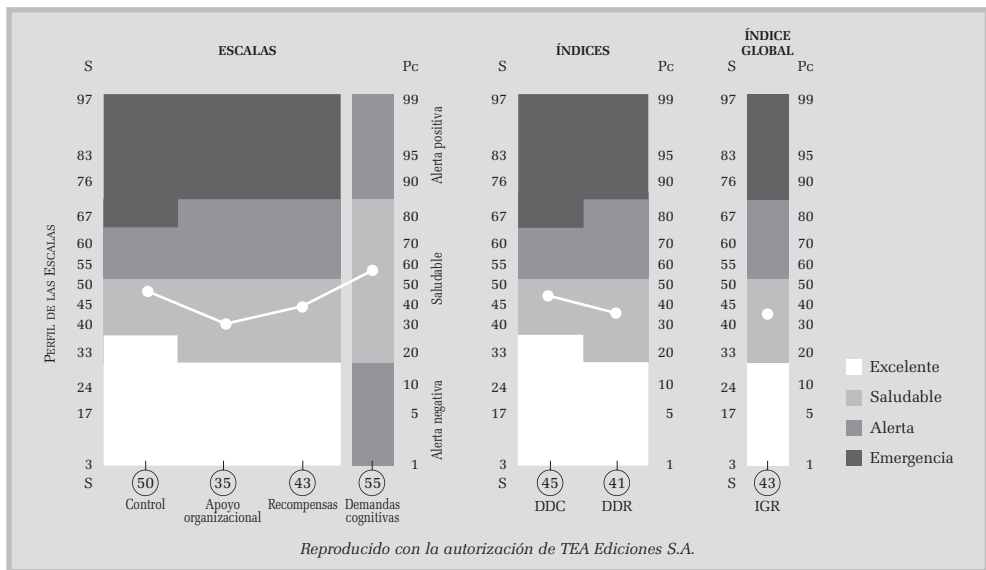


Figura 1. Resultados DECORE para grupo de Consultores.

Políticos

El grupo de Políticos mostraron un nivel muy elevado de satisfacción y motivación (media igual a 4 y 4.12, respectivamente) y un nivel moderado de estrés (media igual a 2.76).

Escalas del DECORE

La escala control obtuvo un resultado elevado (alerta) de riesgo, por lo que la puntuación en el Índice DDC está en nivel de alerta. Los otros índices combinados del riesgo se sitúan en la intersección entre los niveles de exposición «saludable» y «alerta». La puntuación en demandas cognitivas está dentro del rango saludable (de S=28 a S=71) pero en la parte más alta, lo que podría dar lugar a que las puntuaciones en el resto de los índices se sitúen tan próximas a la exposición de «alerta». Por otro lado, son las buenas puntuaciones en apoyo organizacional lo que amortigua los efectos adversos de la falta de control (Figura 3).

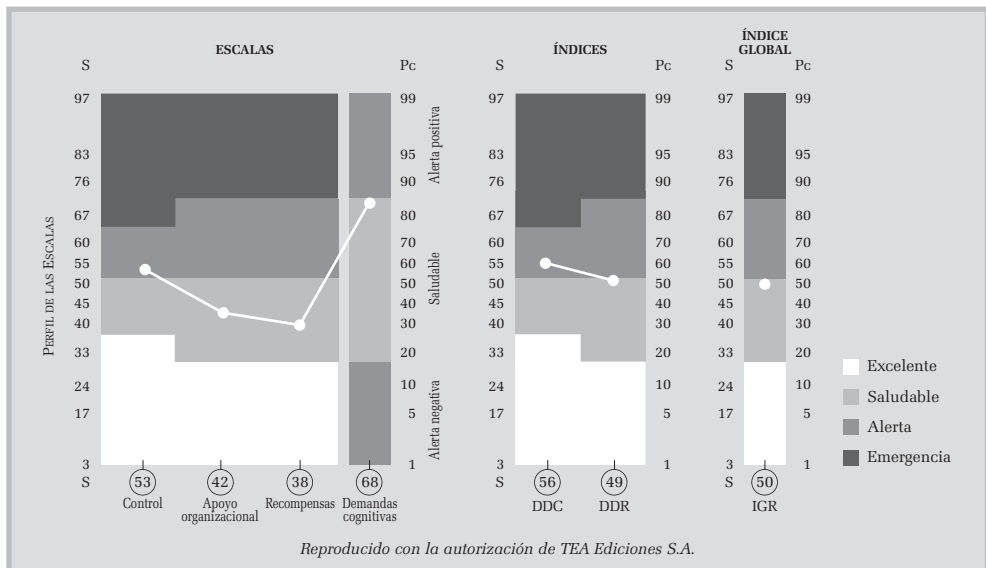


Figura 3. Resultados DECORE para grupo de Políticos.

Militares SUB

Los Militares SUB mostraron un nivel moderado de satisfacción, estrés y motivación (media igual a 3.37, 3,09 y 3.36, respectivamente).

Escalas DECORE

Se obtuvieron elevadas puntuaciones para todas las escalas del DECORE, excepto para las demandas cognitivas que se mantenían en un nivel saludable de riesgo. Así las puntuaciones en recompensas están dentro del nivel considerado de «alerta»; la puntuaciones en control en «emergencia». Estos valores hicieron que las puntuaciones combinadas del riesgo tuviesen valores muy altos, encontrándose que las puntuaciones en el índice DDC mostraban una situación de «emergencia» y las de los índices DDR y IGR un nivel de «alerta». Por lo que este grupo estaba expuesto a un elevado nivel de riesgo psicosocial (Figura 4).

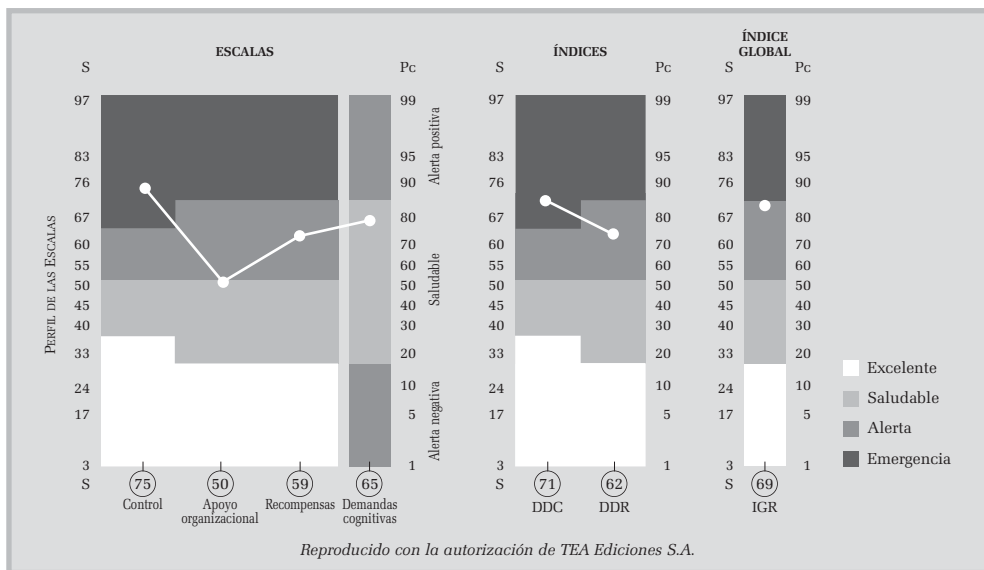


Figura 4. Resultados DECORE para grupo de Militares SUB.

Militares JES

Los resultados del DECORE para el grupo de Militares JES mostraron un nivel moderado de satisfacción y motivación (media igual a 3.78, y 3.82) y niveles moderadamente altos de estrés (media igual a 2.53).

Escalas DECORE

La puntuación en demandas cognitivas se sitúa dentro del rango saludable (de S=28 a S=71) aunque en la parte más alta de la escala. Las puntuaciones en las escalas recompensas y control se encuentran en alerta, al igual que en los tres índices combinados de exposición al riesgo.

Por tanto, se podría concluir que se obtuvieron elevadas puntuaciones para todas las escalas del DECORE lo que indica que este grupo está expuesto a un elevado nivel de riesgo psicosocial (Figura 5).

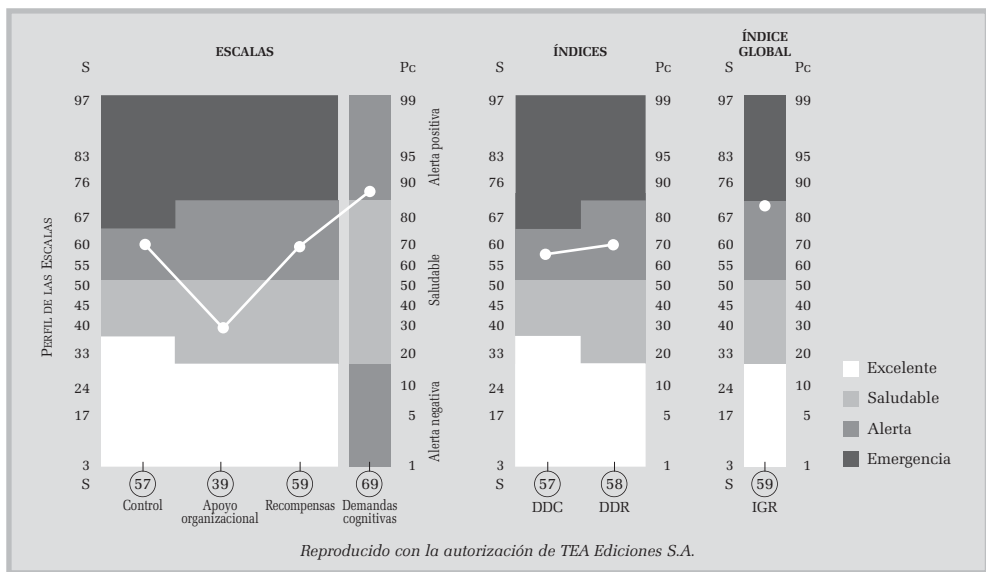


Figura 5. Resultados DECORE para grupo de Militares JES.

Periodistas

Los Periodistas mostraron un alto nivel de satisfacción y motivación (media igual a 4.08 y 4.00 respectivamente) y un nivel medio de estrés (media igual a 2.92).

Escalas DECORE

Las puntuaciones en apoyo organizacional, recompensas y los tres índices combinados se encuentran en el nivel de exposición saludable. El nivel de exposición en control es excelente.

Las bajas puntuaciones en los tres índices: índice de Desequilibrio Demanda-Control (DDC), índice de Desequilibrio Demanda-Recompensa (DDR), y el Índice Global de Riesgo (IGR), indicaban bajo nivel de riesgo psicosocial (Figura 6).

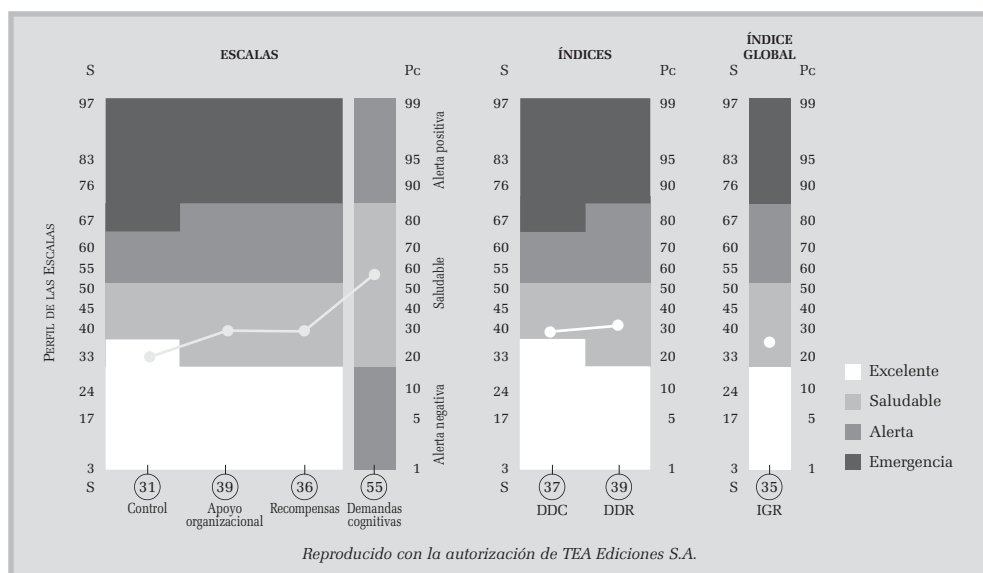


Figura 6. Resultados DECORE para grupo de Periodistas.

Policías Municipales

El grupo de Policía Municipal mostraron un nivel moderado de satisfacción, estrés y motivación (media igual a 3.71, 3.58 y 3.04 respectivamente).

Escalas DECORE

Se obtuvieron elevadas puntuaciones en todas las escalas, así los factores apoyo organizacional y recompensas mostraban un nivel de «alerta» y la escala control un nivel de exposición de emergencia. Las Demandas cognitivas se percibían como muy elevadas encontrándose en el nivel de «alerta positiva». Los índices combinados del riesgo, DDR y IGR, estaban en alerta, mientras que DDC estaba en un nivel de exposición al riesgo de emergencia.

Además, si lo comparamos con el resto de los puestos, el índice global del riesgo (IGR) tuvo un puntuación muy alta: 69,73, la mayor de toda la muestra, lo que nos indica que este grupo está expuesto a un elevado riesgo psicosocial (Figura 7).

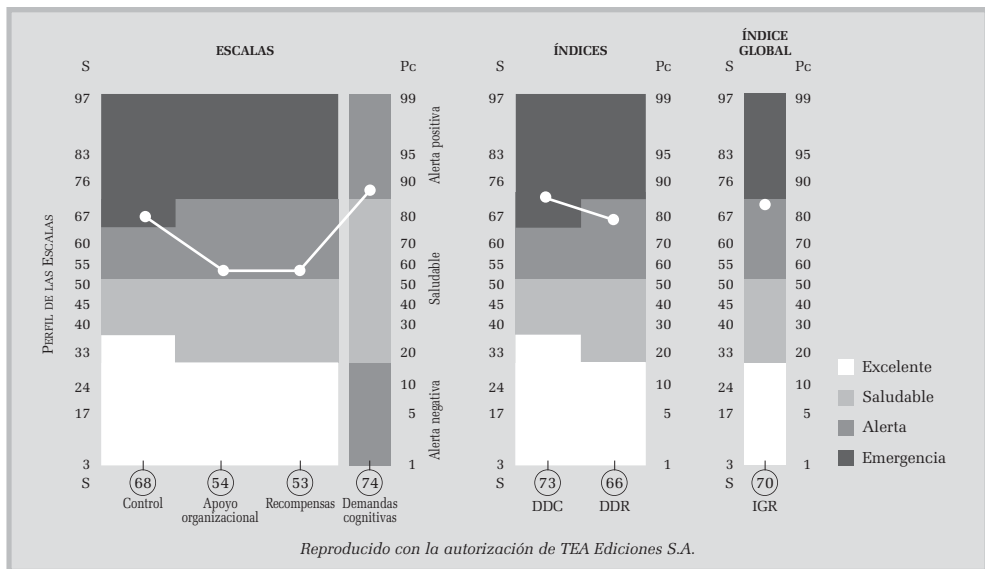


Figura 7. Resultados DECORE para grupo de Policías Municipales.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los trabajadores que tienen una mejor percepción del riesgo psicosocial son los administrativos y los periodistas, en los que no existe ninguna dimensión del riesgo psicosocial que se encuentre en los niveles de exposición de alerta o emergencia.

En el caso de los administrativos todos los factores están en el nivel de exposición saludable. Los periodistas también perciben como saludables las condiciones de su entorno laboral, y como excelentes en el caso del factor control, lo que indicaría que estos trabajadores tienen un elevado control sobre su trabajo.

El resto de trabajadores se encuentra expuesto a algún tipo de riesgo psicosocial. Así, si nos fijamos en las diferentes escalas de DECORE, podemos observar que en la escala **Apoyo organizacional** todos los trabajadores están en un nivel de exposición saludable, excepto los policías que muestran un nivel de alerta, por lo tanto, este grupo de trabajadores perciben bajo apoyo social, lo que constituye una situación de riesgo para la salud. Resultados similares fueron encontrados para una muestra de 353 Policías Municipales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Torres, San Sebastián, Ibarretxs y Zumalabe, 2002).

En relación con la escala **Recompensas**, los consultores, políticos y periodistas las perciben en un nivel saludable, por lo que consideran que están bien recompensados por el trabajo que realizan. En el otro extremo encontramos a los militares SUB, militares JES y policías municipales que están en nivel de alerta. Por tanto, este grupo de trabajadores percibe que su trabajo no está bien recompensado. Los que presentan puntuaciones más altas son los militares JES y militares SUB.

Para la escala **Control** los consultores, políticos y militares JES tienen puntuaciones en el nivel de alerta de exposición al riesgo. Para los militares SUB y los policías municipales la situación es aún peor, ya que se encuentran en emergencia, siendo los militares SUB los que presentan mayores puntuaciones.

Si nos centramos en la escala **Demandas cognitivas**, todos los trabajadores se encuentran en el nivel de exposición saludable, excepto los policías que están en un nivel de exposición de alerta, por lo que perciben elevadas demandas, situación que puede resultar adversa para la salud cuando las recompensas y/o el control sobre el trabajo también son percibidos como adversos (Karasek y Theorell, 1990; Siegrist, 1996, 1998). En el caso de los policías, tanto las recompensas como el control están en los niveles de exposición de alerta y emergencia respectivamente, por lo que estos trabajadores están expuestos a un elevado nivel de riesgo psicosocial. Ninguno de los grupos de trabajadores se encuentra en niveles de

exposición de alerta negativa, situación que debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar los índices combinados del riesgo.

En relación con las interacciones entre las escalas, esto es, los índices combinados de exposición al riesgo podemos concluir que:

1) Índice de Desequilibrio Demanda Control (DDC):

Los administrativos, consultores y periodistas se encuentran en el nivel de exposición saludable para este índice, por lo que estos trabajadores perciben un control adecuado sobre su trabajo y un buen apoyo organizacional. Los militares JES, militares SUB y los políticos están en un nivel de Alerta para este índice. Esta situación es adversa desde el punto de vista psicosocial, ya que indica que el nivel de exposición a los distintos riesgos que recoge este índice (Demandas cognitivas, Control y Apoyo organizacional) es moderadamente elevado. En este sentido, para los políticos y militares JES, el problema se encuentra en las elevadas puntuaciones en Control (emergencia en el caso de los militares SUB y alerta en el resto), ya que las escalas en las demás dimensiones que forman este índice: Demandas cognitivas y Apoyo organizacional, están en un nivel saludable de exposición.

Los Militares SUB y policías muestran niveles de exposición al riesgo de emergencia en el índice DDC. Estos trabajadores están expuestos a unas condiciones psicosociales muy adversas, que en el caso de los militares SUB se centran en un nivel de emergencia en la percepción sobre el Control, y en el caso de los policías se explica por unas condiciones muy adversas en todas las escalas que forman este índice (alerta positiva en Demandas cognitivas, emergencia en Control y alerta en Apoyo organizacional). En los dos casos observamos que las puntuaciones en Control se encuentran en emergencias, por lo que se debería intervenir aumentando la percepción de Control que tienen estos trabajadores.

Esta situación está asociada a altos niveles de estrés, fatiga, insatisfacción y desmotivación y se relaciona con un mayor riesgo de enfermedad, principalmente trastornos cardiovasculares y enfermedades músculo-esqueléticas (Karasek y Theorell, 1990; Siegrist, 1996, 1998).

En los militares SUB, militares JES y políticos hay que intervenir aumentando el Control sobre su trabajo. Estas medidas deberían ser de urgencia en el caso de los militares SUB.

Igualmente, en el caso de los policías municipales se tendrían que poner urgentemente en marcha medidas de intervención dirigidas al aumento del Control en el trabajo y a la mejora del Apoyo social, ya que son estos trabajadores los que presentan puntuaciones más altas en este índice.

2) Índice de Desequilibrio Demanda Recompensa (DDR)

Los administrativos, consultores, periodistas y políticos se encuentran en el nivel de exposición al riesgo saludable para este índice, aunque estos últimos están en el límite con el siguiente rango de exposición, esto es, el nivel de alerta (puntuaciones S entre 50 y 70). A estos trabajadores los podemos considerar «saludables» en el índice DDR ya que perciben elevadas Recompensas y un buen Apoyo organizacional (Luceño y Martín, 2008).

Los militares SUB, militares JES y policías municipales están en un nivel de alerta para este índice, lo que indica que el nivel de exposición a los distintos riesgos que representa (Demandas cognitivas, Recompensas y Apoyo organizacional) es moderadamente alto. En el caso de los militares SUB y militares JES el problema se encuentra en las Recompensas (nivel de alerta), mientras que en los policías municipales el problema radica en que las tres escalas presentan puntuaciones elevadas (Apoyo organizacional y Recompensas se encuentran en alerta y la escala Demandas cognitivas en alerta positiva). Todo ello provoca que la mayor puntuación en el índice DDR se de en el grupo de policías municipales.

En este sentido, se debe intervenir urgentemente sobre la percepción que sobre los riesgos tienen los policías municipales. En primer lugar se debería intervenir sobre las Recompensas, incrementándolas y dirigiendo campañas de comunicación para que los trabajadores las conozcan y las valoren, después, sobre el Apoyo organizacional, y finalmente sobre las Demandas cognitivas.

En el caso de los militares SUB y militares JES se debería intervenir sobre la percepción que tienen estos trabajadores en relación con las Recompensas.

3) Índice Global del Riesgo (IGR)

Los administrativos, consultores, periodistas y políticos se encuentran en el nivel de exposición saludable para este índice, aunque estos últimos (los políticos) están en el límite con el siguiente rango de exposición al riesgo, esto es, el nivel de alerta (puntuaciones S entre 50 y 70). Por tanto, estos cuatro grupos de trabajadores perciben su entorno laboral de forma favorable. Al encontrarse los niveles de exposición al riesgo en Demandas cognitivas en el nivel saludable para todos los grupos, se puede considerar que estos valores en el índice IGR son un indicador de buena salud laboral (Martín, Luceño, Rubio y Jaén, 2007).

Los militares SUB, militares JES y policías municipales están en un nivel de alerta para este índice lo que indica una situación muy adversa desde el punto de vista psicosocial, ya que las puntuaciones en las escalas son altas o moderadamente altas. En este sentido «*cuando los resultados de un grupo se sitúen en este nivel de exposición al riesgo se deben poner inmediatamente en marcha medidas*

dirigidas a mejorar la situación de los empleados. Es recomendable examinar las puntuaciones de las escalas para establecer las prioridades de la intervención y poder planificarla adecuadamente» (Luceño y Martín, 2008). De acuerdo con lo dicho anteriormente, en el caso de los militares SUB y militares JES se debería intervenir sobre el Control y las Recompensas. Los policías son los que tienen una situación más adversa desde el punto de vista psicosocial. En este sentido, se considera que se debería intervenir sobre todas las escalas, pero priorizando la mejora del Control que es la que tiene puntuaciones más altas (emergencia). Así, sería aconsejable que los trabajadores tuvieran más control sobre su trabajo. Posteriormente, se intervendría sobre la percepción que tiene el trabajador sobre las Recompensas. La gravedad de estar expuesto a elevadas Demandas cognitivas depende en gran medida de las puntuaciones en el resto de las escalas, fundamentalmente en Control y Recompensas, por lo que se tendría que intervenir en primer lugar sobre estos dos factores.

De todo lo visto anteriormente, se deduce que los trabajadores que están expuestos a un mayor riesgo psicosocial de todos los analizados son los policías municipales, seguido de los militares SUB, y los militares JES.

Los trabajadores que tienen una mejor percepción de su entorno de trabajo son los administrativos y los periodistas (los niveles de exposición al riesgo son saludables en todos los factores), seguidos de lejos por los consultores que perciben el factor Control en el nivel de alerta, y los políticos que perciben el Control y el índice DDC en el nivel de alerta. Además estos trabajadores están en el límite entre el nivel de riesgo de alerta y saludable para los índices DDR y IGR.

Por tanto, podríamos concluir que existen diferencias en la percepción del riesgo psicosocial en función del puesto y tipo de trabajo que se realiza. En este sentido son los policías municipales y los militares los que tienen una percepción más adversa del riesgo psicosocial debido, en parte, a sus condiciones de trabajo, ya que su actividad habitual puede resultar perjudicial para su salud física y psicológica por la exposición al peligro y a la violencia (Torres, San Sebastián, Ibarretxe y Zumalabe, 2002). En la bibliografía sobre el tema se considera al trabajo de policía como inherentemente estresante (Cooper, Davidson y Robinson, 1982; Kronen, 1985; y Reese, 1986). Así, algunos autores afirman que los niveles de estrés que tienen los policías son superiores a los de la mayoría de las profesiones (Axelbred y Valle, 1981). En este sentido la sobrecarga laboral en policías se ha relacionado con más depresión y hostilidad, en el sentido de que se ha demostrado que es el riesgo psicosocial (exceso de demandas) que más significativamente predice estas experiencias negativas de distrés (Torres, San Sebastián, Ibarretxe y Zumalabe, 2002). Estos autores sugieren que se debería intervenir sobre la mejora

de la organización del trabajo que tienen que realizar los policías y una mejora de la imagen y credibilidad de la institución.

Por otra parte, estos resultados deben ser tomados con cautela, ya que las muestras de trabajadores son pequeñas en la mayoría de los casos, y las investigaciones de orden transversal y descriptivo limitan la generalizabilidad de los resultados.

BIBLIOGRAFÍA

- Aparicio, M. E; Sánchez-López, M. P, Dresch, V., y Díaz, J. F. (2008). Las relaciones entre la salud física y psicológica según el estatus laboral. *EduPsykhé*, 7 (2), 201-212.
- Axelbred, M y Valle, J. (1981). Stress control program for police officers in the City of Miami Police Dpto. In L. Territo, & H. Vetter (Eds), *Stress and Police Personnel*. Boston: Allyn & Bacon.
- Cooper, C. L. Davidson, M. A. y Robinson, B. A. (1982). Stress in the Police Service. *Journal of Occupational Medicine*, 24 (1), 30-36.
- Farrerons, L., Calvo, F. (2008). Estudio descriptivo del síndrome de burnout en una muestra de profesionales de enfermería en el área sur de Gran Canaria. *Ansiedad y Estrés*, 14 (1), 101-113.
- Gimeno, D., Marko, D., y Martínez, J. M. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 6 (3), 139-145.
- González, R., Molinero, O., y Márquez, S. (2008). A new integrative model of overtraining based on burnout and stress-recovery psychological approaches. *Ansiedad y Estrés*, 14 (2-3), 221-237.
- González-Romá, V., Väänänen, A., Ripoll, P., Caballer, A., Peiró, J. M., y Kivimäki, M. (2005). Psychological climate, sickness absence and gender. *Psicothema*, 17 (1), 169-174.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Krones, W. H. (1985). *Society's victim: the police officer*. Springfield, I. L: Thomas.

- Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Luceño, L., y Martín, J. (2005). Estrés laboral: Factores estresantes y adaptación. En J. L. Arco Tirado (Eds.), *Estrés y trabajo: cómo hacerlos compatibles* (pp. 45-65). Sevilla: Instituto Andaluz de Administraciones Públicas.
- Luceño, L., y Martín, J. (2008). *DECORE Cuestionario de evaluación de Riesgos psicosociales*. Madrid: Tea Ediciones.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J. J., y Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 189-202.
- Martín, J., Luceño, L., Rubio, S., y Jaén, M. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del Cuestionario Multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19 (1), 95-101.
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación, NTP 443*. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Óscar, A., González-Camino, G., Bardera, P., y Peiró, J. M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15 (1), 54-57.
- Pikhart, H., Bobak, M., Siegrist, J., Pajak, A., Rywik, S., & Khyshegye, J. (2001) Psychosocial work characteristics and self-rated health in four postcommunist countries. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55, 624-630.
- Pozo, C., Salvador, C., Alonso, E., & Martos, M. J. (2006). Social support, burnout and well-being in teaching professionals: contract of a direct and buffer effect model. *Ansiedad y Estrés*, 14 (2-3), 127-141.
- Reese, J. T. (1986). Policing the violent society: the American experience. *Stress Medicine*, 2, 233-240.
- Rubio, S., Díaz, E., Martín, J., y Luceño, L. (2008). Carga mental en vigilantes de seguridad. Diferencias por sexo y capacidad Atencional. *Edupsykhé*, 7 (2), 213-230
- Rubio, S., Díaz, E., Martín, J., & Puente, J. M. (2004). Evaluation of subjective mental workload: a comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods. *Applied Psychology and International Review*, 53 (1), 61-86.
- Rubio, S., Martín, J. y Díaz, E. (1995). Carga Mental y estrés: Dos conceptos relacionados. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 131-139.

- Sánchez-Anguita, A., Conde, J., Torre, J., y Pulido, M. F. (2008). Ansiedad y satisfacción laboral en trabajadoras sanitarias. *Ansiedad y Estrés*, 14 (1), 55-69.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention. In C. L. Cooper, (Eds), *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press.
- Siegrist, J., & Peter, R. (1996). Treat to Occupational status control and cardiovascular risk. *Israel Journal of Medicine Science*, 32, 179-184.
- Stansfeld, S. A., Bosman, H., Hemingway, H., & Marmot, M. G. (1998). Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: The Whitehall II Study. *Psychosomatic Medicine*, 60, 247-255.
- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective result from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2002). *Stress and the heart. Psychosocial pathways to coronary heart disease*. London: BMJ Books.
- Tsutsumi, A, Kayaba, K., Kario, K. Ishikawa, S.(2009). Prospective Study on Occupational Stress and Risk of Stroke. *Arch Intern Med*, 169 (1), 56-61.
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., & Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in comparison between two complementary job stress models. *Scandinavian Journal Work Environment Health*, 27, 146-153.
- Tomás, J. M., Rodrigo, M., y Oliver, A. (2005). Modelos lineales y no lineales en la explicación de la siniestralidad laboral. *Psicothema*. 17 (1), 154-163.
- Tomás, J. M., Sancho P, Navarro E., y Meléndez, J. C. (2009) Relaciones entre factores psicosociales y salud en función del sexo. *Ansiedad y Estrés*, 15 (1), 1-11.
- Torres, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., y Zumalabe, J. M. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. *Psicothema*, 14 (2), 215-220.

Normas para la publicación de artículos en *eduPsykhé*

- Todos los artículos deberán ser presentados en Word, en hojas tamaño DIN A-4, por una sola cara, y a dos espacios. El texto podrá estar procesado en cualquiera de los siguientes formatos:
 - Microsoft Word
6.0/7.0/97/2000/2003
- Podrá enviarse en papel, en tal caso, adjuntar formato digital o por correo electrónico.
- El texto deberá presentarse inexcusablemente en tipografía «Book Antiqua» (11 puntos).
- Al comienzo de cada artículo deberá figurar un resumen en español y un «abstract» en inglés, que no deberán exceder de 150 palabras cada uno. Igualmente, deberán especificarse entre 3 y 5 palabras clave, tanto en español como en inglés. El título del artículo debe aparecer también en inglés.
- La extensión de los trabajos no sobrepasará las 25 páginas (treinta líneas de texto por página), incluyéndose tablas, gráficos y figuras. El contenido de los trabajos deberá estar organizado de la siguiente forma: Introducción, Método, Resultados, Discu-

sión (excepción hecha de los artículos de revisión teórica o no metodológicos que el Comité Editorial destine a la publicación).

- Al final del trabajo se incluirá la lista de referencias bibliográficas, por orden alfabético, que deberán adoptar el formato de la APA (*American Psychological Association*):

Libros: El apellido del autor (en minúsculas), seguido de las iniciales de su nombre, año de edición entre paréntesis, título de volumen en cursiva, lugar de edición y editorial, por este orden.

EJEMPLO: López López, A. (1997). *Normas para la correcta publicación de los artículos en eduPsykhé*. Madrid: Editorial.

Artículos en revistas: El apellido del autor (en minúsculas), seguido de las iniciales de su nombre, año de publicación entre paréntesis, título del trabajo, nombre de la revista (sin abreviaturas) y número de volumen en cursiva, y las páginas que comprende el trabajo dentro de la revista.

EJEMPLO 1: López López, A. (1997). Normas para la correcta publicación de los artículos en *eduPsykhé*. *Revista de Psicología*, 50, 1: 1-10.

EJEMPLO 2: López López, A. (1997). Normas para la correcta publicación de los artículos en *eduPsykhé*. *eduPsykhé*, 1, 1, 1-10. URL address: <http://www.ucjc.edu>.

- Las referencias, siempre en minúsculas y entre paréntesis, irán dentro del texto y nunca a pie de página (criterio de citación APA).

EJEMPLO: (López López, 1997).

- Cuando se cite más de una referencia, irán dentro del paréntesis, separadas por punto y coma, y por orden alfabético: EJEMPLO: (López 1997; González, 1989).

- Las citas textuales irá entrecomilladas y seguidamente, entre paréntesis, el apellido su autor, año de publicación y página o páginas de las que se ha extraído dicho texto.

EJEMPLO: «...las normas». (López 1997, p. 9).

- Las tablas deberán ir numeradas correlativamente y se incluirán preferentemente en el propio texto, en su lugar correspondiente. En otro caso, se adjuntarán en archivos aparte, pero siempre en soporte magnético.

- Las figuras se incluirán preferentemente en el propio texto, en su lugar correspondiente, o bien en fichero aparte en formato *.gif, *.jpg o *.pcx. Este requisito es imprescindible.

- El Consejo Editorial se reserva la facultad de introducir las modificaciones que considere oportunas en la

aplicación de las normas publicadas, con el fin de ajustar los trabajos a las exigencias técnicas de la revista.

- Los originales enviados no serán devueltos. En todo caso, *eduPsykhé* mantendrá con su/s autor/es las comunicaciones necesarias respecto de los trabajos enviados a la publicación, reservándose el derecho de publicarlos o no en función de las mismas.

- En ningún caso *eduPsykhé* se hará responsable de las opiniones, teorías, informes o acontecimientos vertidos por el/los autor/es de los artículos, o implicados de la publicación de los trabajos, obrando en todo caso como un mero cauce de transmisión de información.

- Todos los artículos deberán remitirse a:

CONSEJO EDITORIAL DE *eduPsykhé*
Departamento de Psicología
Universidad Camilo José Cela
Castillo de Alarcón, 49
Villafranca del Castillo
28692 - Madrid

o

www.ucjc.edu

(Revista *eduPsykhé*).

Departamento de Psicología)

- A su recepción, se enviará a la persona de contacto el correspondiente acuse de recibo.

- Puedes acceder a los artículos de la revista a través de la siguiente dirección: www.ucjc.edu/index.php?section=universidad/publicaciones-UCJC/periodicas

Suscripción a la revista *eduPsykhé*:

Si desea suscribirse a *eduPsykhé*, por favor, cumplimente el boletín de inscripción adjunto (o una fotocopia del mismo) y remítalo a la dirección que se indica al final de esta página.

- Precio de suscripción: 25,00 euros al año (2 números).
- Ejemplares sueltos: 15,00 euros.

Deseo suscribirme a ***eduPsykhé*** por el periodo de un año (2 números). Esta suscripción será renovada de manera automática hasta nueva orden por mi parte.

APELLIDOS

NOMBRE N.I.F.....

DOMICILIO

POBLACIÓN CÓDIGO POSTAL.....

PROVINCIA TELÉFONO.....

PAÍS FECHA

Domiciliación bancaria.

Por favor, fotocopie o arranque esta hoja y entréguela en su banco o caja de ahorros

C. C. R.

(Código Cuenta Revista)

ENTIDAD	OFICINA	DC	Nº DE CUENTA
0049	5172	37	2116007848

Deseo que hasta nuevo aviso abonen a la cuenta precedente, con cargo a mi c/c o libreta de ahorro que abajo se menciona, los recibos correspondientes a la suscripción o renovación de la Revista *eduPsykhé*.

Firma

FECHA

TITULAR

DOMICILIO

POBLACIÓNCÓDIGO POSTAL.....

PROVINCIA.....

C. C. C.

(Código Cuenta Cliente)

ENTIDAD	OFICINA	DC	Nº DE CUENTA

Nota: Han de cumplimentarse todas (diez) las cifras del nº de cuenta.

Departamento de Psicología - Universidad Camilo José Cela
Castillo de Alarcón, 49
Villafranca del Castillo
28692 - Madrid