ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE LAS LESIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO (LAT) CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL EN UNA COHORTE DE TRABAJADORES

Mireia Julià Pérez

Directores:

Fernando G. Benavides (CISAL-UPF) Eva Calvo Bonacho (Ibermutuamur)

Máster en Salud Laboral

Centre d'Investigació en Salud Laboral (CISAL) Universitat Pompeu Fabra (UPF)

RESUMEN

Antecedentes y objetivos: La investigación de la relación entre la exposición a riesgos psicosociales, estrés y la incidencia de lesiones por accidente de trabajo (LAT) es escasa y compleja. El objetivo del estudio es analizar la incidencia de las LAT en función del nivel de estrés laboral y la exposición a riesgos psicosociales en una cohorte de trabajadores.

Métodos: Estudio de cohorte dinámica formado por 10.667 trabajadores de la población protegida por Ibermutuamur, clasificados a partir de la evaluación de los riesgos psicosociales (ISTAS21) y el nivel de estrés (Job Stress Survey). Tras el consentimiento informado fue seguido durante un año. La tasa de incidencia (TI) por cada 1.000 trabajadores-año fue calculada y la asociación entre la incidencia de LAT y las distintas dimensiones de los riesgos psicosociales y del estrés laboral fue valorada mediante la Razón de Tasas (RT) y su intervalo de confianza de 95% (IC95%) mediante modelos de regresión Poisson.

Resultados: No encontramos una relación significativa entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y un aumento de la TI de LAT. Al evaluar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la TI de LAT después de ajustar encontramos una mayor incidencia de LAT cuando son elevados los niveles de estrés laboral tanto para el índice (RTa=1,73; IC95%: 1,08-2,76) como para la frecuencia (RTa=1,73; IC95%: 1,09-2,76) y también para los niveles de falta de apoyo como índice (RTa=2,07; IC95%: 1,34-3,20), severidad (RTa=1,65; IC95%: 1,06-2,56) y frecuencia (RTa=1,97; IC95%: 1,27-3,07) en las mujeres. No se encuentra relación en los hombres.

Conclusiones: Este estudio prospectivo encuentra evidencia de una asociación entre el estrés laboral y la incidencia de LAT en mujeres, especialmente falta de apoyo organizativo. Próximos estudios deben definir mejor el tipo de LAT a incluir en el análisis y prolongar el periodo de seguimiento.

Palabras clave: riesgos psicosociales, estrés laboral, lesión por accidente de trabajo.

ABSTRACT

Background and objectives: The study of the relationship between exposure to

psychosocial risks, stress and the incidence of occupational injuries is scarce and

complex. The aim of this study is to analyze the incidence of work-related injuries

depending on the level of work stress and exposure to psychosocial risks in a cohort of

workers.

Methods: Dynamic cohort study consisting of 10,667 workers in the population

covered by Ibermutuamur classified based on the assessment of psychosocial risks

(ISTAS21) and the level of stress (Job Stress Survey). After the worker's informed

consent, they were followed for one year. The incidence rate (TI) per 1,000 worker-

years was calculated and the association between the incidence of occupational injuries

and the various dimensions of psychosocial risks and stress at work was assessed by

the rate ratio (RT) and confidence interval of 95% (CI95%) by Poisson regression

models.

Results: We didn't find a significant relationship between the dimensions of

psychosocial risks and an increase in TI of occupational injuries. In assessing the

relationship between dimensions of job stress and TI of occupational injuries after

adjusting, we found a higher incidence of occupational injuries when elevated levels of

stress for both the index (RTa=1.73, 95% CI 1.08-2.76) to the frequency (RTa=1.73,

95% CI 1.09-2.76) and also for lack of support levels as an index (RTa=2.07, 95% CI

1.34-3.20), severity (RTa=1.65, 95% CI 1.06-2.56) and frequency (RTa=1.97, 95% CI

1.27-3.07) in women. No relation was found in men.

Conclusions: This prospective study found evidence of an association between work

stress and the incidence of occupational injuries in women, especially lack of

organizational support. Future studies should better define the type of occupational

injuries to include in the analysis and extend the monitoring period.

Keywords: psychosocial risks, stress at work, occupational injuries.

INTRODUCCIÓN

En España, en el año 2010, se registraron 627.876 lesiones por accidentes de trabajo (LAT) con baja, de los cuales 553.915 (88,2% del total) fueron lesiones en jornada de trabajo y 73.961 fueron *in itinere* (11,8% del total). 778.653 fueron lesiones sin baja. El índice de incidencia de LAT fue de 37,7 LAT con baja en jornada de trabajo por cada 1.000 trabajadores afiliados y de 95,6 LAT con baja y sin baja¹.

Las causas de las LAT se pueden diferenciar entre macro (estructura productiva, relaciones laborales) o *micro* (trabajador, condiciones de trabajo)². Por otra parte, estudios previos sugieren la necesidad de tener también en consideración variables relacionadas con el historial previo y el estado de salud actual del trabajador. Por ejemplo, haber sufrido episodios previos de incapacidad temporal podría aumentar el riesgo de sufrir otros nuevos³ y el índice de masa corporal (IMC) puede afectar a la tasa de LAT: cuanto mayor es el IMC mayor es la tasa de LAT⁴. Entre las causas micro de las LAT, algunos estudios han señalado a los riesgos psicosociales que se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Los riesgos psicosociales se definen como aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíguicos o sociales a los trabajadores⁵. La literatura científica revisada, sobre los efectos de estos riesgos laborales en la incidencia de las LAT, ofrece un panorama complejo. Así, un primer estudio concluye que las altas demandas psicológicas, emocionales y los conflictos con los supervisores y compañeros son los factores de riesgo para padecer una LAT⁶. En otro estudio en cambio, las características psicosociales del trabajo que influyen en el hecho de sufrir una LAT son una alta carga de trabajo, altas demandas cognitivas y baja satisfacción⁷.

El estrés laboral, consecuencia de la exposición a los riegos psicosociales laborales, se define como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación⁸. Cuando el estrés laboral es alto y persiste a lo largo del tiempo puede provocar la aparición de dolencias físicas como enfermedades cardiovasculares⁹ y musculoesqueléticas¹⁰, mentales¹¹ y LAT¹². Una revisión sistemática de estudios previos muestra que varios

estudios reportan una relación entre el estrés y las LAT y que el estrés ergonómico y las demandas físicas son los estresores relacionados con el trabajo que más contribuyen a las LAT¹². Varios de estos estudios incluidos en la revisión cuentan con el inconveniente de tener un carácter retrospectivo. Un estudio transversal muestra que alta tensión laboral, altas demandas físicas y bajo apoyo de los compañeros predicen las LAT en las mujeres, pero en los hombres solo las altas demandas físicas lo hacen¹³. Otro estudio transversal muestra que la severidad del estrés está más asociada con las LAT que la frecuencia de estrés o la baja satisfacción¹⁴. Un estudio realizado en trabajadores manuales demuestra que altas exigencias y bajo apoyo con los compañeros está relacionado con las LAT en mujeres, pero no en hombres¹⁵.

Datos de la IV Encuesta Sobre las Condiciones de Trabajo en la Unión Europea muestran que el estrés relacionado con el trabajo es el tercer problema de salud más común después de los dolores de espalda y los musculares, y afecta a un 22% de los trabajadores. Los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales, en especial alta exigencia y acoso moral, tienen más probabilidad de ausentarse del trabajo por motivos de salud relacionados con el trabajo (un 23% frente a una media del 7%) y sus períodos de ausencia del trabajo también suelen ser mayores¹⁶. En España, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2010 muestra que el nivel medio de estrés referido por la población ocupada española, ha sufrido un incremento lento pero sostenido desde el año 2007, pasando de 5,4 (escala de 0:nulo a 10:muy alto) a 5,9 en 2010. Los datos de esta misma encuesta revelan que aproximadamente un 50% de los trabajadores encuentran alto o muy alto el nivel de estrés al que se encuentran sometidos en su trabajo¹⁷.

En los últimos años encontramos una creciente preocupación por el estudio del estrés laboral. Sin embargo, muchos de los artículos mezclan variables de riesgos psicosociales y estrés laboral en el mismo análisis. Para evitarlo, en este estudio se realizan los análisis por separado con dos cuestionarios distintos y específicos tanto para los riesgos psicosociales como para el estrés laboral evitando así un solapamiento en el análisis causal de variables, partiendo de un modelo donde los factores psicosociales son la causa del estrés. Además, pese a este aumento del interés científico y social por este objeto de estudio, muchos de los hallazgos acerca del estrés laboral proceden de otros países y no han sido replicados con trabajadores españoles. Asimismo, los resultados obtenidos permitirán planificar más eficazmente las políticas

de prevención al poder detectar los posibles problemas relacionados con los riesgos psicosociales y el estrés y, evitar así, el máximo número de LAT debidas a estas causas.

Este estudio tiene como objetivo analizar la incidencia y la asociación de las lesiones por accidente de trabajo en función de la exposición a los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en el trabajo en una cohorte de trabajadores pertenecientes a la población protegida por *Ibermutuamur*, durante un periodo de seguimiento de un año. Como hipótesis inicial, cabría esperar que un elevado nivel de riesgos psicosociales y/o estrés laboral pudiera producir un aumento del riesgo de lesiones por accidentes de trabajo.

MATERIAL Y METODOS

Estudio de cohorte dinámica donde los trabajadores entran en la cohorte cuando van a hacerse el reconocimiento médico a la Sociedad de Prevención de *Ibermutuamur* entre 2007 y 2010. La muestra del estudio la conformaron 10.672 trabajadores pertenecientes a la población protegida de *Ibermutuamur*. Para ello se siguió un proceso de muestreo aleatorio estratificado, creando estratos en función de las variables sexo, edad, comunidad autónoma, sector de actividad económica y nivel de ocupación. Los estratos se definieron en base a los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2006.

La selección de los sujetos se realizó mediante un procedimiento automatizado. Los sujetos eran identificados como candidatos a participar en el estudio al ser cumplimentados los datos de admisión para el reconocimiento médico en la historia clínica informatizada multicéntrica. Si las características del trabajador coincidían con los parámetros de algún estrato muestral pendiente de completar, se activaba una alerta y el investigador de campo proporcionaba información acerca del estudio. Si el sujeto mostraba un conocimiento del castellano que le permitiese contestar de forma fiable a los cuestionarios, deseaba participar de manera voluntaria y proporcionaba consentimiento informado, era seleccionado. La muestra del presente estudio se corresponde con los datos de los primeros 10.672 trabajadores seleccionados, con

todos los datos relevantes y para los que contamos con datos completos para las variables objeto de análisis.

Los trabajadores seleccionados completaron un cuestionario que recogía información demográfica, de empresa y puesto de trabajo, los riesgos psicosociales, el estrés laboral y las incapacidades temporales durante los 12 meses previos a la inclusión en la muestra. La tasa de respuesta del cuestionario fue de un 70%, no todos los trabajadores que se preguntó si querían participar lo hicieron. En el momento que se seleccionó al sujeto y rellenó el cuestionario, se activó un seguimiento informático de su historia clínica durante los 365 días posteriores, que generó los datos relativos a las incapacidades temporales de carácter prospectivo ocurridos en el año de seguimiento.

Para evaluar los riesgos psicosociales se utilizó la versión corta del método ISTAS-21(v1.5)¹⁸, que ha sido validada en español^{19,20}. Éste consta de 38 ítems que permite obtener puntuaciones en seis dimensiones que representan riesgos psicosociales específicos. Estas seis variables cuantitativas pueden ser a su vez categorizadas en tres niveles de exposición al factor de riesgo según la puntuación obtenida: verde es el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, amarillo el nivel de exposición psicosocial intermedio y rojo el nivel de exposición psicosocial más desfavorable. Las dimensiones son: apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima, exigencias psicológicas, inseguridad y trabajo activo y posibilidad de desarrollo.

En la evaluación del nivel de estrés se utilizó el Job Stress Survey (JSS) (Cuestionario de Estrés Laboral) de Spielberger²¹, instrumento validado en castellano y que ha mostrado unas adecuadas propiedades psicométricas en la población trabajadora española²². Este cuestionario muestra un listado de los 30 principales acontecimientos estresantes que tienen lugar en el trabajo y evalúa el grado de importancia que tiene cada uno de ellos para el individuo, así como la frecuencia con que han ocurrido durante los últimos seis meses. Cada ítem individual permite un tratamiento independiente además de obtener puntuaciones en tres escalas y seis subescalas distintas. Las escalas son *Índice de estrés laboral*, *Severidad del estrés laboral* y *Frecuencia del estrés laboral* y las subescalas son *Índice de presión laboral*, *Severidad de la presión laboral*, *Frecuencia de la presión laboral*, *Índice de falta de apoyo organizacional*, *Severidad de la falta de apoyo organizacional* y *Frecuencia de la falta de apoyo organizacional* y *Frecuencia de la falta*

de apoyo organizacional. El término índice se utiliza para hacer referencia al resultado de considerar de forma conjunta la severidad y la frecuencia de los acontecimientos estresantes.

Para categorizar en dos niveles de exposición cada escala y subescala del JSS se tuvieron en cuenta los mismos grupos ocupacionales utilizados en el proceso de baremación del JSS: manuales (trabajadores cualificados de agricultura y pesca, artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera, construcción y minería y trabajadores no cualificados), cualificación intermedia (trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, operadores de instalaciones y maquinaria y montadores) y ocupaciones de oficina (dirección de las empresas y administraciones públicas, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo). Para cada trabajador se calculó una puntuación estándar:

$$Puntuación \ estándar = \frac{Puntuación \ cuestionario - Puntuación \ grupo \ ocupacional}{Desviación \ estándar \ grupo \ ocupacional}$$

A partir de allí, los niveles que se definieron a través de esta puntuación estándar fueron: alto cuando era superior o igual a 1 y bajo cuando era inferior a 1.

Consideramos como variable dependiente del estudio la primera LAT ocurrida durante el año de seguimiento, tanto con baja y sin baja como en jornada e *in itinere*. Como variables independientes principales se definieron el nivel de exposición a riesgos psicosociales y estrés laboral. Como posibles variables independientes de confusión consideramos variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, estado civil, si tiene hijos y nacionalidad), características del trabajo (ocupación, tipo de contrato y antigüedad en el puesto), características de la empresa (actividad económica, tamaño de la empresa) y variables de salud (existencia de episodios de incapacidad temporal por enfermedad durante los 12 meses previos a la inclusión del trabajador en el estudio y el Índice de Masa Corporal (IMC)).

Del análisis se excluyeron 5 trabajadores por no tener información de la fecha que tuvieron el accidente. Igualmente, se excluyeron los individuos para los que no se contaba información para la variable bajo análisis realizado: 35 individuos excluidos

para la variable sexo, 15 para edad, 126 para nivel de estudios, 79 para estado civil, 165 para si tiene hijos, 5 para nacionalidad, 117 para IMC, 68 para baja en el último año, 119 para actividad económica, 95 para tamaño de empresa, 525 para ocupación, 65 para antigüedad en el puesto.

Para el análisis descriptivo fueron calculadas las personas-día teniendo en cuenta el tiempo que transcurre durante el tiempo de seguimiento, desde la entrada en la cohorte hasta tener la primera LAT, en caso que hubiera. A partir de aquí se calculó la tasa de incidencia (TI) por cada 1.000 trabajadores-año según las variables independientes principales y secundarias.

Para medir la posible asociación entre riesgos psicosociales y la tasa de incidencia de LAT se ha calculado la Razón de Tasas (RT) y su intervalo de confianza al 95% (IC95%) mediante modelos de regresión Poisson, tanto crudas como ajustadas significativamente asociadas por la incidencia de las LAT en los análisis bivariados, verificando si había o no colinearidad. En el caso que apareciera consideramos la variable que tenía más significación a nivel individual. Igual se hizo para valorar la asociación entre estrés y la tasa de incidencia de LAT. Los análisis se realizaron mediante el programa SPSS 15® y STATA SE® versión 9.0.

El protocolo del estudio fue aprobado por el comité ético de investigación clínica (CEIC) del Parc Salut Mar de Barcelona. En la realización del estudio se ha respetado la confidencialidad de datos de los sujetos participantes y se ha cumplido la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos. Además, a los participantes en el estudio se les solicitó su consentimiento informado por escrito y firmado. De acuerdo con la declaración de Helsinki, los datos tendrán un carácter anónimo.

RESULTADOS

En la población estudiada se notificaron 568 LAT, de las cuales 210 eran con baja y 358 sin baja. La tasa de incidencia (TI) de LAT con y sin baja fue de 54,8 LAT por cada 1.000 trabajadores-año siendo significativamente superior en hombres (64,1) que en mujeres (34,7) (Tabla 1). Igualmente, a menor nivel de estudios mayor TI (96,0 LAT por cada 1.000 trabajadores-año en trabajadores con estudios básicos y primarios respecto 26,8 en trabajadores con estudios universitarios y/o de postgrado) y se observa una relación con el IMC, de manera que conforme aumenta el IMC tiende a aumentar la TI (47,9 en personas con normopeso respecto a 65,7 en personas obesas). Respecto a la nacionalidad, los trabajadores extranjeros tienen una TI muy superior (92,0) a los españoles (53,6) siendo también muy superior cuando el trabajador ha tenido al menos un episodio de baja durante el año anterior a su inclusión en el estudio (85,1) respecto a aquellos que no han tenido ninguna baja (47,7).

En cuanto a las variables laborales, encontramos que la construcción (80,3) y la industria (73,2) son las actividades económicas con más TI, comparado con la agricultura (54,9) y los servicios (42,7). En empresas de más de 500 trabajadores es donde encontramos una TI inferior (34,9) respecto a las empresas entre 50-249 trabajadores (62,4). La ocupación con una TI más elevada se produce entre los artesanos cualificados (134,9) y la menor en los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (27,1).

Al analizar los niveles de riesgos psicosociales en cada una de las dimensiones del ISTAS-21 (Tabla 2), se observa que en los hombres, la mayor TI la encontramos cuando se dan bajos niveles de exigencias psicológicas (80,5) y en las mujeres cuando se dan altos niveles de inseguridad (50,9).

Respecto a los niveles de estrés, encontramos diferencias entre hombres y mujeres (Tabla 3). En los hombres, las TI más elevadas se dan cuando la severidad de la falta de apoyo es alta (72,6) y cuando la frecuencia de estrés laboral es alta (72,4); en cambio, en las mujeres cuando hay un elevado índice de falta de apoyo (59,6) y cuando hay una alta frecuencia de falta de apoyo (58,6).

Al evaluar la relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y la TI en hombres y mujeres separadamente (Tabla 4) encontramos, tras ajustar por las covariables de confusión, que en los hombres un nivel intermedio (amarillo) de apoyo social y calidad de liderazgo tiene menor incidencia (RTa=0,75; IC95%: 0,58-0,96) que los de bajo apoyo (rojo), pero también de los de alto apoyo (verde); y elevadas exigencias psicológicas (rojo) tienen menos (RTa=0,76; IC95%: 0,59-0,97) que bajas exigencias (verde). En las mujeres en cambio, después de ajustar, no encontramos ninguna diferencia significativa en la incidencia entre los distintos niveles en las dimensiones de los riesgos psicosociales. Aunque encontramos, sin significación estadística, que hay un aumento de la incidencia cuando los niveles de riesgo psicosocial son elevados en varias de las dimensiones como pueden ser: bajo trabajo activo y posibilidad de desarrollo (RTa=1,59; IC95%: 0,93-2,72), inseguridad (RTa=1,56; IC95%: 0,91-2,65), doble presencia (RTa=1,49; IC95%: 0,82-2,72), estima (RTa=1,44; IC95%: 0,82-2,56) y apoyo social (RTa=1,45; IC95%: 0,84-2,51).

En las dimensiones del estrés laboral, analizando la relación de éstas con la incidencia de LAT (Tabla 5) después de ajustar, no encontramos ninguna diferencia estadísticamente significativa en los hombres. En cambio en las mujeres, encontramos diferencias significativas en la incidencia de LAT cuando son elevados los niveles de estrés laboral tanto para el índice (RTa=1,73; IC95%: 1,08-2,76) como para la frecuencia (RTa=1,73; IC95%: 1,09-2,76) y también para los niveles de falta de apoyo como índice (RTa=2,07; IC95%: 1,34-3,20), severidad (RTa=1,65; IC95%: 1,06-2,56) y frecuencia (RTa=1,97; IC95%: 1,27-3,07).

DISCUSIÓN

Este estudio valora la posible asociación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral con la incidencia de las lesiones por accidentes de trabajo ocurridos tras un seguimiento de un año de una cohorte amplia de trabajadores. En los resultados obtenidos encontramos una asociación con el estrés laboral, que parece estar especialmente relacionada con la falta de apoyo organizativo más que con la sobrecarga de trabajo. Esta asociación que se observa en mujeres, no se repite en el caso de los hombres. Igualmente, los riesgos psicosociales, después de ajustar por las

variables de confusión, no muestran relación con la incidencia de las LAT en hombres, aunque sí en mujeres pero sin significación estadística.

La relación de cada dimensión de riesgo psicosocial con el riesgo de LAT antes de ajustar es similar a los ajustados. En algún riesgo específico, los resultados son similares a estudios previos. Por ejemplo, en un estudio prospectivo de cohorte encontraron, igual que este estudio, que una baja libertad de decisión, medido en ISTAS21 como trabajo activo y posibilidad de desarrollo, tiene mayor riesgo de sufrir una LAT, aunque en el análisis multivariable desaparece la relación. En este mismo estudio tampoco observan una relación con el riesgo de sufrir una LAT cuando hay inseguridad⁶. En un estudio transversal realizado con trabajadores de la industria petroquímica a través de un cuestionario autoadministrado, encontraron en el análisis sin ajustar que un bajo nivel de trabajo activo y posibilidad de desarrollo sí presentaban más riesgo de sufrir una LAT, en cambio cuando lo ajustaban el efecto no era significativo estadísticamente¹⁴. En cuanto a las exigencias psicológicas, un estudio prospectivo de cohorte en el que utilizaron cuestionario autoadministrados, tanto para los riesgos psicosociales como para las LAT, muestra como altas exigencias psicológicas tanto antes como después de ajustar tienen más riesgo de sufrir una LAT. En este estudio no se estratificó por sexo, por lo que podría estar enmascarando posibles diferencias⁶. En un estudio transversal encuentran que tanto en hombres como en mujeres hay más riesgo de sufrir una LAT cuando se tienen altas exigencias psicológicas²³, en cambio, en otro estudio transversal, solo encuentran esta relación en mujeres y no en hombres¹⁵. Por el contrario, en el presente estudio incluso se observa una asociación protectora con respecto a las LAT en los hombres cuando los niveles de exigencias psicológicas son altos. Algunas de estas diferencias pueden ser debidas a la naturaleza de nuestros datos, ya que nuestro estudio es una cohorte prospectiva y la mayoría de estudios son transversales con cuestionarios autoadministrados, tanto para los riesgos psicosociales como para las LAT. Además, se utilizan instrumentos distintos para medir los riesgos psicosociales. En este estudio se utiliza el cuestionario ISTAS21, que es la adaptación al castellano del Copenhaguen Psychososcial Questionaire, frente a otros trabajos que utilizan el Job Content Questionnaire²⁴.

Respecto al estrés laboral, tampoco se encuentra una relación con las LAT en los hombres, aunque sí en las mujeres tanto en crudo como ajustado. Así, por ejemplo, dimensiones como índice y frecuencia de estrés laboral e índice, severidad y frecuencia

de falta de apoyo social presentan una relación con las LAT estadísticamente significativa, en cambio, no encontramos relación con las LAT en las subescalas de presión laboral. Estos resultados son consistentes con estudios transversales que indican que un bajo apoyo social está relacionado con las LAT en las mujeres del sector industrial⁷, trabajadoras manuales¹⁵ o en personal hospitalario²⁴. Otro estudio que analizaba conjuntamente hombres y mujeres también demuestra que la frecuencia y la severidad de los estresores están relacionadas con las LAT¹⁴.

La principal fortaleza de este estudio es su carácter longitudinal prospectivo, muy poco frecuente en estudios que analizan la posible asociación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral con la incidencia de las LAT. Además, se han estudiado por separado los factores psicosociales y el estrés, evitando solapamiento en el análisis causal de variables que pueden estar en el camino causal, partiendo de un modelo donde los factores psicosociales son la causa del estrés. Asimismo, entre otras fortalezas de este estudio hemos de señalar que los riesgos psicosociales y el estrés laboral se han medido a partir de cuestionarios validados al español como son el ISTAS21¹⁹ y el JSS²². Por otro lado, las LAT se registran informáticamente por la Mutua durante el año posterior a la entrada en la cohorte, lo que garantiza la exhaustividad de la notificación, especialmente en las LAT con bajas. También, al ser un estudio prospectivo se ha garantizado que la medición de las hipotéticas causas se ha hecho con anterioridad a la lesión. En los estudios revisados, el registro de las LAT se realiza de distintas maneras: mediante una pregunta en el cuestionario, mediante un informe médico o el registro de la empresa y en la mayoría de los estudios es anterior al cuestionario. Como sabemos que hay diferencias de género en los efectos que pueden tener las distintas dimensiones de los riesgos psicosociales y el estrés laboral²⁶, los análisis fueron realizados por separado para hombres y mujeres y ajustados por las variables de confusión superando así las limitaciones de algunos estudios que hacían el análisis conjuntamente y no podían ver las diferencias de género.

Pero este estudio tiene también importantes limitaciones que pueden estar afectando a los resultados que encontramos. En primer lugar, puede haber un sesgo de selección, ya que los trabajadores han acudido voluntariamente al reconocimiento médico, y entre ellos hemos analizado aquellos que han aceptado cumplimentar el cuestionario, sin que conozcamos las posibles diferencias en cuanto a la exposición a riesgos psicosociales y estrés entre el total de trabajadores que podían haber participado, en

principio todos los cubiertos, y los que finalmente aceptaron participar. En segundo lugar, se ha analizado la primera LAT ocurrida una vez el trabajador es incluido en la cohorte, siendo seguido un año. Este periodo de seguimiento máximo, asimilable a un posible periodo de latencia tras la exposición, puede ser excesivamente corto, y habría que plantearse en próximos estudios alargar el período de seguimiento. En los estudios revisados hay una gran diversidad en el tiempo que son registradas las LAT: un estudio utiliza 4 meses antes del cuestionario²³ otros 1 año anterior al cuestionario^{7,27}, 3 años²⁵, 6 años¹⁴ o hasta 10 años¹⁵. Solo en un estudio prospectivo hace un seguimiento de la cohorte durante 1 año después de la realización del cuestionario⁶. Tercero, se han incluido tanto las LAT con baja como sin baja, lo que puede introducir un sesgo de selección en las LAT sin bajas, ya que su notificación no está tan garantizada como los con baja. En los estudios revisados, algunos analizan todas las LAT, otros las ocurridas en jornada y en *in itinere* sin especificar si son con o sin baja, otros las no mortales sin especificar tampoco si son con o sin baja. Para futuros estudios sería recomendable la utilización de las LAT con baja, ya que puede ser que a mayor estrés más grave sea la LAT y sea necesaria una baja. Incluyendo su duración como indicador de gravedad de la lesión. De ser así, el haber incluido las LAT sin baja puede estar diluyendo la posible asociación. Por otra parte, el análisis por separado de las LAT con baja en este estudio hubiera disminuido su potencia estadística, ya que contábamos sólo con 210 LAT con baja.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, podemos concluir que nuestros resultados sugieren la existencia de una asociación entre el nivel de estrés laboral al que nos encontramos expuestos y la aparición de lesiones por accidente de trabajo en los 12 meses posteriores, aunque existirían diferencias de género. Con esto, podemos sugerir que las trabajadoras con un nivel global de estrés elevado tienen más riesgo de sufrir una LAT, y este riesgo tiene que ver más con unos niveles inadecuados de apoyo organizativo que con una alta carga de trabajo. Futuros estudios sobre esta importante cuestión deben considerar aumentar la muestra de trabajadores incluidos en la cohorte, centrándose en las LAT con baja, incluyendo su duración como indicador de gravedad y, aumentar su periodo de seguimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- ¹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Informe anual de accidentes de trabajo en España. 2010.
- ² Benavides FG, Delclos J, Benach J, Serra S. Lesiones por accidentes de trabajo, una prioridad en salud pública. Rev Esp Salud Pública 2006; 80: 553-565.
- ³ Reis RJ, Utzet M, La Rocca PF, Nedel FB, Martín M, Navarro A. Previous sick leaves as predictor of subsequent ones. Int Arch Occup Environ Health 2011; 84: 491-499.
- ⁴ Froom P, Melamed S, Kristal-Boneh E, Gofer D, Ribak J. Industrial accidents are related to relative body weight: the Israeli CORDIS study. Occup Environ Med 1996; 53: 832-835.
- ⁵ Cox T, Griffiths A. Assessment of psychosocial hazards at work. En: Schabracq MK, Winnubst JAM, Cooper CL. The handbook of work and health psychology. Baffins Lane: John Wiley & Sons, 1996. p. 127-146.
- ⁶ Swaen GM, van Amelsvoort LP, Bültmann U, Slangen JJ, Kant IJ. Psychosocial work characteristics as risk factors for being injured in an occupational accident. J Occup Environ Med 2004; 46: 521-7.
- ⁷ Nakata A, Ikeda T, Takahashi M, Haratani T, Hojou M, Fujioka Y et al. Impact of psychosocial job stress on non-fatal occupational injuries in small and medium-sized manufacturing enterprises. Am J Ind Med 2006; 49: 658-69.
- 8 Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Empleo y Asuntos Sociales. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 1999.
- ⁹ Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. Am J Public Health 1981; 71: 694-705.
- ¹⁰ van Rijn RM, Huisstede BMA, Koes BW, Burdorf A. Associations between work-related factors and specific disorders of the shoulder a systematic review of the literature. Scand J Work Environ Health 2010; 36: 189-201.
- ¹¹ Peele PB, Tollerud DJ. Depression and occupational injury: Results of a pilot investigation. J Occup Environ Med 2005; 47: 424-427.
- ¹² Johnston JJ. Occupational Injury and Stress. J Occup Environ Med 1995; 37:199-203.
- ¹³ Wilkins K, Beaudet MP. Work stress and health. Health Rep 1998; 10: 47-62.

- ¹⁴ Li C-Y, Chen K-R, Wu C-H, Sung F-C. Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. Occup Med (Lond) 2001; 51: 50-55.
- ¹⁵ Murata K, Kawakami N, Amari N. Does job stress affect injury due to labor accident in japanese male and female blue-collar workers? Ind Health 2000; 38: 246-251.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. IV Encuesta sobre las condiciones de vida y de trabajo. 2006.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. 2010. Disponible en: http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm [citado el 29 de agosto de 2011]
- ¹⁸ Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). Versión Corta del Método. Evaluación de riesgos psicosociales. ISTAS 2010. Disponible en: http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=31
- ¹⁹ Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Arch Prev Riesgos Labor 2005; 8: 18-29.
- Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A, Navarro A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. Rev Esp Salud Pública 2008; 82: 667-675.
- ²¹ Spielberger CD, Vagg PR. Job Stress Survey. Psicological Assesment Resources, Inc. 1999.
- ²² Spielberger CD, Vagg PR, Catalina C. JSS Cuestionario de Estrés Laboral. Adaptación española. 1ª ed. Madrid. TEA Ediciones. 2010.
- ²³ Kim H-C, Min J-Y, Min K-B, Park S-G. Job strain and the risk of occupational injury in small-to medium-size manufacturing enterprises: a prospective study of 1.209 korean employees. Am J Ind Med 2009; 52: 322-330.
- ²⁴ Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychososcial job characteristics. J Occup Health Psychol 1998; 3: 322-355.
- ²⁵ Salminen S, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Stress factors predicting injuries of hospital personnel. Am J Ind Med 2003; 44: 32-36.

- ²⁶ Sandanger I, Nygard J, Sorensen T, Moum T. Is women's mental health more susceptible than men's to the influence of surrounding stress? Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 2004; 39: 177-184.
- ²⁷ Brown L, Rospenda K, Sokas R, Conroy L Freels S, Swanson N. Evaluating the association of workplace psychosocial stressors with occupational injury, illness, and assault. J Occup Environ Hyg 2011; 8: 31-37.

Tabla 1. Tasa de Incidencia de lesiones por accidente laboral (LAT) no mortales por 1.000 trabajadores-año cubiertos y su intervalo de confianza del 95% (IC95%) en una cohorte de 10.667 trabajadores seguidos durante un año. Ibermutuamur, 2007-2010

ohorte de 10.667 trabajadores seguio	dos dur			ur, 2007-2010
Variables demográficas, sanitarias y		Personas-	Tasa de	
laborales	LAT	día	Incidencia	IC 95%
Sexo (1)				
Hombres	454	2.586.723	64,1	58,3 - 70,2
Mujeres	113	1.186.922	34,7	28,7 - 41,8
Edad (años) (2)		1110015	J .,,	20,7 .2,0
< 24	57	285.794	72,8	55,2 - 94,3
25 – 49	465			
		3.187.299	53,3	49,1 - 58,9
> 50	45	307.913	53,3	38,9 - 71,4
Nivel de estudios (3)				
Básicos y primario	152	577.719	96,0	81,9 - 113,3
Estudios Secundarios	290	1.582.394	66,9	60,1 - 75,8
Universitario y postgrado	116	1.582.102	26,8	22,3 - 32,3
Estado Civil (4)				
Soltero	218	1.526.842	52,1	45,7 - 59,8
Casado/Pareja de hecho	314	2.050.454	55,9	50,4 - 63,0
Separado/Divorciado/Viudo	30	181.861	60,2	40,6 - 86,0
	50	1011001	00/2	10,0 00,0
Tiene hijos (5)	200	1 750 247	CO F	E42 C0 F
Sí N-	290	1.750.247	60,5	54,3 - 68,5
No	266	1.977.709	49,1	43,7 - 55,7
Nacionalidad (6)				
Española	541	3.681.557	53,6	49,7 - 58,9
Extranjera	26	103.134	92,0	60,1 - 134,8
IMC (7)			•	,
< 18,49	8	60.528	48,2	20,8 - 95,0
18,50 – 24,99	222	1.691.797	47,9	42,2 - 55,1
25,00 – 29,99	233	1.442.428	59,0	51,9 - 67,3
> 30	99	550.204	65,7	54,6 - 81,4
	22	330.207	03,7	J+,0 - 01,+
Baja último año (8)	200	2 055 420	47.7	40.4 50.0
No	399	3.055.130	47,7	43,4 - 53,0
Sí	165	707.338	85,1	73,6 - 100,3
Actividad económica (9)				
Agrícola	5	33.244	54,9	17,8 - 128,1
Industria	124	618.346	73,2	61,9 - 88,5
Construcción	156	709.431	80,3	68,6 - 94,5
Servicios	279	2.382.146	42,7	38,2 - 48,4
Tamaño empresa (10)			•	
2 - 9 trabajadores	92	634.060	53,0	43,2 - 65,6
10 - 49 trabajadores	186	1.131.960	60,0	52,0 - 69,6
50 - 249 trabajadores	159	930.316	62,4	53,1 - 72,9
250 - 499 trabajadores	48	282.797	62,0	45,7 - 82,1
Más de 500	74	774.792	34,9	45,7 - 62,1 28,2 - 44,8
	/4	774.792	34,9	20,2 - 44,0
Ocupación (11)				
Dirección/Gerencia	17	197.666	31,4	18,3 - 50,3
Técnicos profesionales / científicos	39	526.034	27,1	19,8 - 37,8
Técnicos / profesionales de apoyo	80	633.194	46,1	37,1 - 58,0
Administrativos	75	951.496	28,8	22,6 - 36,1
Servicios/Restauración/Vendedores	67	402.953	60,7	47,0 - 77,1
Agrícola/Ganadero/Pesca/Forestal	2	13.464	54,2	6,6 - 195,9
Artesanos cualificados	86	232.742	134,9	109,3 - 168,3
Operarios maquinaria / instalaciones	118	407.429	105,7	89,1 - 128,6
Trabajadores no cualificados	41	218.551	68,5	49,1 - 92,9
Antigüedad en el puesto (12)			/-	,_ 5_/5
	52	396 116	50 1	275 455
Menos 6 meses	53 or	386.116	50,1	37,5 - 65,5
6 meses – 2 años	85 175	778.073	39,9	31,9 - 49,3
2 - 5 años	175	1.040.747	61,4	53,3 - 71,9
5 - 10 años	124	824.528	54,9	46,1 - 65,9
Más de 10 años	126	734.095	62,6	53,1 - 75,7
Tipo contrato				
Indefinido	433	2.943.319	53,7	49,3 - 59,6
Temporal y otros	135	843.057	58,4	49,0 - 69,2
				50,8 - 59,9
Total	568	3.786.376	54,8	50,0 - 59,9

^{(1) 35} casos sin información; (2) 15 casos sin información; (3) 126 casos sin información; (4) 79 casos sin información; (5) 165 casos sin información; (6) 5 casos sin información; (7) 117 casos sin información; (8) 68 casos sin información (9) 119 casos sin información; (10) 95 casos sin información; (11) 525 casos sin información + 54 cuerpos de seguridad del estado; (12) 65 casos sin información

Tabla 2. Dimensiones riesgo psicosocial. Tasa de Incidencia de lesiones por accidente laboral (LAT) no mortales por 1.000 trabajadores-año y su intervalo de confianza del 95% (IC95%) en una cohorte de 10.667 trabajadores seguidos durante un año. Ibermutuamur, 2.007-2.010

		Н	ombres			I	Mujeres	
Dimensiones riesgo			Tasa de				Tasa de	
psicosociales (ISTAS 1.5)	LAT	Personas-día	Incidencia	IC 95%	LAT	Personas-día	Incidencia	IC 95%
Apoyo social y calidad de								
liderazgo								
Verde*	142	697.630	74,3	62,6 - 87,6	22	331.845	24,2	15,1 - 36,6
Amarillo	154	980.994	57,3	48,6 - 67,1	51	446.802	41,7	31,0 - 54,8
Rojo	158	908.099	63,5	54,0 - 74,2	40	408.275	35,8	25,6 - 48,7
Doble presencia								
Verde	149	767.457	70,9	59,9 - 83,2	21	259.265	29,6	18,3 - 45,2
Amarillo	188	1.144.952	59,9	51,7 - 69,1	16	259.684	22,5	12,8 - 36,5
Rojo	117	674.314	63,3	52,4 - 75,9	76	667.973	41,5	32,7 - 52,0
Estima								
Verde	103	561.235	67,0	54,7 - 81,2	20	272.475	26,8	16,4 - 41,4
Amarillo	127	795.381	58,3	48,6 - 69,4	37	375.807	35,9	25,3 - 49,5
Rojo	224	1.230.107	66,5	58,0 - 75,8	56	538.640	37,9	28,7 - 49,3
Exigencias psicológicas								
Verde	148	671.056	80,5	68,0- 94,6	20	280.351	26,0	15,9 - 40,2
Amarillo	151	824.384	66,9	56,6 - 78,4	39	380.260	37,4	26,6 - 51,2
Rojo	155	1.091.283	51,8	44,0 - 60,7	54	526.311	37,4	28,1 - 48,9
Inseguridad								
Verde	145	843.780	62,7	52,9 - 73,8	30	358.497	30,5	20,6 - 43,6
Amarillo	200	1.213.360	60,2	52,1 - 69,1	44	548.520	29,3	21,3 - 39,3
Rojo	109	529.583	75,1	61,7 - 90,6	39	279.905	50,9	36,2 - 69,5
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo			·				·	
Verde	230	1.473.345	57,0	49,9 - 64,8	44	595.784	27,0	19,6 - 36,2
Amarillo	162	770.999	76,7	65,3 - 89,5	45	403.183	40,7	29,7 - 54,5
Rojo	62	342.379	66,1	50,7 - 84,7	24	187.955	46,6	29,9 - 69,4
Total	454	2.586.723	64,1	58,3 - 70,2	113	1.186.922	34,7	28,7 - 41,8

^{*}Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud; Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio; Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 3. Dimensiones estrés laboral. Tasa de Incidencia de lesiones por accidente laboral (LAT) no mortales por 1.000 trabajadores-año y su intervalo de confianza del 95% (IC95%) en una cohorte de 10.667 trabajadores seguidos durante un año. Ibermutuamur, 2007-2010

			Mujeres					
Dimensiones estrés laboral (JSS)	LAT	Personas- día	Tasa de Incidencia	IC 95%	LAT	Personas- día	Tasa de Incidencia	IC 95%
	LAI	uia	Incluencia	10 95%	LAI	uia	Incidencia	10 95%
ESTRÉS LABORAL								
Índice								
Bajo	352	2.065.868	62,2	55,9 - 69,1	80	932.702	31,3	24,8 - 39,0
Alto	73	394.368	67,6	53,0 - 84,9	28	196.541	52,0	34,6 - 75,2
Severidad								
Bajo	369	2.128.487	63,3	57,0 - 70,1	85	918.489	33,8	27,0 - 41,8
Alto	56	331.749	61,6	46,5 – 80,0	23	210.754	39,8	25,3 - 59,8
Frecuencia								
Bajo	337	2.016.452	61,0	54,7 - 67,9	81	942.931	31,4	24,9 - 39,0
Alto	88	443.784	72,4	58,0 - 89,2	27	186.312	52,9	34,9 - 76,9
PRESIÓN LABORAL								
Índice								
Bajo	359	2.053.240	63,8	57,4 - 70,8	84	934.205	32,8	26,2 - 40,6
Alto	66	406.996	59,2	45,8 - 75,3	24	195.038	44,9	28,8 - 66,8
Severidad								
Bajo	373	2.112.889	64,4	58,1 - 71,3	87	930.154	34,1	27,3 - 42,1
Alto	52	347.347	54,6	40,8 - 71,6	21	199.089	38,5	23,8 - 58,8
Frecuencia								
Bajo	348	1.995.249	63,7	57,2 - 70,7	90	928.737	35,4	28,4 - 43,5
Alto	77	464.987	60,4	47,7 - 75,6	18	200.506	32,8	19,4 - 51,8
FALTA DE APOYO								
Índice								
Bajo	344	2.042.514	61,5	55,2 - 68,3	75	927.265	29,5	23,2 - 37,0
Alto	81	417.722	70,8	56,2 - 88,0	33	201.978	59,6	41,1 - 83,8
Severidad			-				-	
Bajo	350	2.083.199	61,3	55,1 - 68,1	78	916.254	31,1	24,6 - 38,8
Alto	75	377.037	72,6	57,1 - 91,0	30	212.989	51,4	34,7 - 73,4
Frecuencia								
Bajo	337	2.007.308	61,3	54,9 - 68,2	76	929.805	29,8	23,5 - 37,3
Alto	88	452.928	70,9	56,9 - 87,4	32	199.438	58,6	37,2 - 82,7
Total	425	2.460.236	63,1	57,2 - 69,4	108	1.129.243	34,9	28,7 - 42,2

Tabla 4. Relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y el riesgo de lesión por accidente de trabajo no mortales en hombres y mujeres.

		Hom	bres			Mu	ijeres	
Dimensiones riesgos		TG 070/		TO 050/		70.07 0/		o o
psicosociales (ISTAS21 1.5)	RTc	IC 95%	RTa	IC 95%	RTc	IC 95%	RTa	IC 95%
Apoyo social y calidad de liderazgo								
Verde*	1		1		1		1	
Amarillo	0,77	0,61 - 0,97	0,75	0,58 - 0,96	1,72	1,04 - 2,84	1,46	0,87 - 2,46
Rojo	0,77	0,61 - 0,97	0,75	0,58 - 0,90	1,48	0,88 - 2,49	1,45	0,87 - 2, 4 0 0,84 - 2,51
•	0,65	0,00 - 1,07	0,80	0,06 - 1,10	1,40	0,00 - 2,49	1,43	0,04 - 2,31
Doble presencia								
Verde	1		1		1		1	
Amarillo	0,85	0,68 - 1,04	0,96	0,75 - 1,22	0,76	0,40 - 1,46	0,92	0,46 - 1,86
Rojo	0,89	0,70 - 1,14	0,95	0,72 - 1,27	1,40	0,87 - 2,28	1,49	0,82 - 2,72
Estima								
Verde	1		1		1		1	
Amarillo	0,87	0,67 - 1,13	0,87	0,65 - 1,15	1,34	0,78 - 2,31	1,40	0,77 - 2,54
Rojo	0,99	0,78 - 1,25	0,97	0,75 - 1,25	1,42	0,85 - 2,36	1,44	0,82 - 2,56
Exigencias psicológicas								
Verde	1		1		1		1	
Amarillo	0,83	0,66 - 1,04	0,98	0,77 - 1,26	1,44	0,84 - 2,47	1,34	0,76 - 2,34
Rojo	0,64	0,51 - 0,81	0,76	0,59 - 0,97	1,44	0,86 - 2,41	1,29	0,74 - 2,22
Inseguridad								
Verde	1		1		1		1	
Amarillo	0,96	0,77 - 1,19	0,89	0,70 - 1,13	0,96	0,60 - 1,53	0,94	0,56 - 1,56
Rojo	1,20	0,93 - 1,54	0,97	0,73 - 1,28	1,67	1,03 - 2,68	1,56	0,91 - 2,65
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	,	, ,	,	, ,		, ,	•	. ,
Verde	1		1		1		1	
Amarillo	1,35	1,01 - 1,64	1,19	0,95 - 1,48	1,51	1,00 - 2,29	1,38	0,87 - 2,20
Rojo	1,16	0,87 - 1,53	0,84	0,61 - 1,16	1,73	1,05 - 2,84	1,59	0,93 - 2,72

RTc- Razón de Tasas crudas

RTa- Razón de Tasas ajustadas por edad, si tiene hijos, tamaño de la empresa, ocupación, IMC y baja último anterior

^{*}Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud; Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio; Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 5. Relación entre las dimensiones del estrés y el riesgo de lesión por accidente de trabajo no mortales en hombres y mujeres.

		Hon	nbres			Muj	jeres	
Dimensiones estrés laboral (JSS)	RTc	IC 95%	RTa	IC 95%	RTc	IC 95%	RTa	IC 95%
ESTRÉS LABORAL								
Índice								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	1,08	0,84 - 1,40	1,04	0,80 - 1,36	1,66	1,08 - 2,56	1,73	1,08 - 2,76
Severidad								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	0,97	0,73 - 1,29	0,99	0,75 - 1,33	1,18	0,74 - 1,87	1,14	0,70 - 1,86
Frecuencia								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	1,19	0,94 - 1,50	1,06	0,83 - 1,37	1,69	1,09 - 2,61	1,73	1,09 - 2,76
PRESIÓN LABORAL								
Índice								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	0,93	0,71 - 1,21	0,91	0,69 - 1,20	1,37	0,87 - 2,16	1,45	0,90 - 2,34
Severidad								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	0,85	0,63 - 1,14	0,83	0,62 - 1,12	1,13	0,70 - 1,82	1,03	0,61 - 1,74
Frecuencia								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	0,95	0,74 - 1,22	0,92	0,71 - 1,20	0,93	0,56 - 1,54	0,98	0,58 - 1,67
FALTA DE APOYO								
Índice								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	1,15	0,90 - 1,47	1,08	0,84 - 1,40	2,02	1,34 - 3,04	2,07	1,34 - 3,20
Severidad								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	1,18	0,92 - 1,52	1,21	0,93 - 1,57	1,65	1,08 - 2,52	1,65	1,06 - 2,56
Frecuencia								
Bajo	1		1		1		1	
Alto	1,16	0,91 - 1,47	1,06	0,83 - 1,37	1,96	1,30 - 2,97	1,97	1,27 - 3,07

RTc- Razón de Tasas crudas

RTa- Razón de Tasas ajustadas por edad, si tiene hijos, tamaño de la empresa, ocupación, IMC y baja último anterior

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud de datos.

SOLICITUD DE DATOS EN EL DEPARTAMENTO DE PROYECTOS SANITARIOS DE IBERMUTUAMUR (Mutua nº 274 de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social)

Datos del/de la representante legal/ responsable de la entidad solicitante:

La solicitud de las bases de datos claboradas por el Departamento de Proyectos Sanitarios de Ibermutuamur, tiene como objetivo la realización de los proyectos de final de Master de Salud Laboral (Universidad Pompeu Fabra) de Mireia Julià Pérez.

Con la firma de esta solicitud, los solicitantes se comprometen a:

- Hacer uso de los datos relacionados exclusivamente con la finalidad objeto de estudio o actividad objeto de la cesión. Solicitar autorización para cualquier otro tipo de finalidad diferente a la solicitada.
- No ceder los datos a terceros, ni duplicar los archivos objetos de cesión.
- A citar literalmente la fuente de datos en todas las publicaciones totales, parciales o intervenciones en acontecimientos científicos derivados del uso y explotación de estos datos.
- 4. Enviar al Departamento de Proyectos Sanitarios un ejemplar de la publicación total o parcial, difundida por cualquier medio, y a informar opertunamente de las presentaciones o intervenciones en acontecimientos científicos derivados del uso y explotación de estos datos.
- A devolver, o bien justificar su destrucción de manera fehaciente delante del Departamento de Proyectos Sanitarios de Ibermutuamur, los datos objeto de cesión una vez completada la finalidad.
- Reconocer la autoria de las personas e instituciones participantes de acuerdo a su contribución al diseño, análisis y discusión de los resultados.

Bundy

Nombre y firma de los solicitantes

Mireia Julia Pérez.

Barcelona, 17 de enero de 2011

Anexo 2. Tablas.

Tabla 6. Relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y el riesgo de lesión por accidente de trabajo no mortales.

Dimensiones riesgos				_
psicosociales (ISTAS21 1.5)	RTc	IC 95%	RTa	IC 95%
Apoyo social y calidad de				_
liderazgo				
Verde*	1		1	
Amarillo	0,89	0,73 - 1,10	0,86	0,69 - 1,08
Rojo	0,94	0,76 - 1,15	0,95	0,76 - 1,18
Doble presencia				
Verde	1		1	
Amarillo	0,88	0,72 - 1,08	0,95	0,76 - 1,19
Rojo	0,88	0,71 - 1,08	1,03	0,80 - 1,31
Estima				
Verde	1		1	
Amarillo	0,94	0,74 - 1,19	0,95	0,74 - 1,23
Rojo	1,06	0,86 - 1,31	1,04	0,83 - 1,31
Exigencias psicológicas				
Verde	1		1	
Amarillo	0,89	0,72 - 1,09	1,02	0,82 - 1,28
Rojo	0,73	0,59 - 0,89	0,83	0,67 - 1,03
Inseguridad				
Verde	1		1	
Amarillo	0,96	0,79 - 1,16	0,9	0,73 - 1,12
Rojo	1,26	1,01 - 1,57	1,07	0,83 - 1,36
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo				
Verde	1		1	
Amarillo	1,33	1,11 - 1,60	1,21	0,99 - 1,48
<u>Rojo</u>	1,24	0,97 - 1,57	0,99	0,75 - 1,30

RTc- Razón de Tasas crudas

RTa- Razón de Tasas ajustadas por edad, si tiene hijos, tamaño de la empresa, ocupación, IMC y baja último anterior

^{*}Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud; Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio; Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

Tabla 7. Relación entre las dimensiones del estrés y el riesgo de lesión por accidente de trabajo no mortales.

Dimensiones del estrés laboral (JSS)	RTc	IC 95%	RTa	IC 95%
ESTRÉS LABORAL				
Índice				
Bajo	1		1	
Alto	1,18	0,95 - 1,47	1,17	0,93 - 1,47
Severidad				
Bajo	1		1	
Alto	0,98	0,77 - 1,24	1,02	0,80 - 1,31
Frecuencia				
Bajo	1		1	
Alto	1,29	1,05 - 1,58	1,18	0,95 - 1,47
PRESIÓN LABORAL				
Índice				
Bajo	1		1	
Alto	1,00	0,80 - 1,26	1,02	0,80 - 1,29
Severidad				
Bajo	1		1	
Alto	0,88	0,69 - 1,13	0,87	0,68 - 1,13
Frecuencia				
Bajo	1		1	
Alto	0,95	0,76 - 1,19	0,93	0,74 - 1,18
FALTA DE APOYO				
Índice				
Bajo	1		1	
Alto	1,30	1,05 - 1,60	1,27	1,02 - 1,58
Severidad	•		•	
Bajo	1		1	
Alto	1,24	1,01 - 1,54	1,29	1,03 - 1,61
Frecuencia	,	, ,-	, -	, - ,
Bajo	1		1	
Alto	1,30	1,06 - 1,60	1,23	0,99 - 1,53

RTc- Razón de Tasas crudas RTa- Razón de Tasas ajustadas por edad, si tiene hijos, tamaño de la empresa, ocupación, IMC y baja último anterior

CONSORCI MAR AND CHE SALLT OF EMPCTLONA 1 NHS 5 DISCORTE (S) THE PRODUCE

Anexo 3. Aceptación del proyecto de investigación por parte del comité ético de investigación clínica.



Informe del Comité Ético de Investigación Clínica

Doña Mª Teresa Navarra Alcrudo Secretaria del Comité Ético de Investigación Clínica Parc de Salut MAR

CERTIFICA

Que este Comité ha evaluado el proyecto de investigación clínica nº 2011/4192/I titulado "Relación de las lesiones por accidente de trabajo (LAT) con los riesgos psicosociales y el estrés iaboral" propuesto por el Dr. Fernando García Benavides de la Universitat Pompeu Fabra,

Y que considera que:

Se cumplen los requisitos necesarios de idoneidad del protocolo en relación con los objetivos del estudio y están justificados los riesgos y molestras previsibles para el sujeto.

La capacidad del investigador y los medios disponibles son apropiados para llevar a cabo el estudio.

El alcance de las compensaciones económicas que se solicitan está plenamente justificado.

Y que este Comité acepta que dicho proyecto de investigación sea realizado en la Universitat Pompeu Fabra por el Dr. Fernando García Benavides como investigador principal tal como recoge el ACTA de la reunión del día 12 de Abril de 2011.

Lo que firmo en Barcelona, a 27 de Abril de 2011

COMITÉ ÉTIC D'INVESTIGACIÓ CLÍNICA CEIC-PARC DE SALUT MAR

Firmado

Doña Mª Teresa Navarra Alcrudo

CEIC - Parc de Salut MAR
Dr Alguader, 88 i 06003 Barcelona i Teléfon 93 316 06 77 i Fax 93 316 06 38
ceic-psmar@imm.es | www.parcdesalutmar.cat

Anexo 4. Cuestionario.

Plan de investigación del Estrés laboral
DATOS DEMOGRÁFICOS
Registro: A CUMPLIMENTAR POR PERSONAL MÉDICO Dia Mes Ano Fecha en que rellena el
Estado civil: Soltero. Casado/Pareja de hecho. Separado/Divorciado. Viudo.
Provincia:
Estudios Primarios. Estudios Secundarios. Bachiller. Titulación universitaria. Estudios de post-grado.
Nacionalidad:
□ Española- □ Otra:
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y DEL PUESTO DE TRABAJO
1. ¿A qué sector pertenece su empresa? Agricola. Industria- Construcción. Servicios.
2. ¿Aproximadamente, ¿cuántos trabajadores tiene su empresa?
□ Entre 2 y 9 trabajadores. □ Entre 10 y 49 trabajadores. □ Entre 50 y 249 trabajadores. □ Entre 250 y 439 trabajadores. □ 600 o más trabajadores.
Page 1 of 17

3. ¿Cuál es su relación laboral con la empresa?
Asalariado de la empresa.
☐ Asalariado de una contrata o subcontrata trabajando en la empresa.
□ Autónomo.
4. ¿Cómo es su contrato?
□ Indefinido.
☐ Por obra o servicio.
Twentual por circumstancias de la producción.
□ Interino.
□De formación.
□ En prácticas.
Trabajador de una empresa de trabajo temporal.
Otros.
5. Su contrato es
a tienpo completo.
□ a tiempo parcial,
6. ¿Cuál es su modo de remuneración?
Salario fijo.
☐ Salario fijo con parte variable por destajo, prima comisión, etc.
☐ Salario fijo con parte variable en función del número de horas.
Salario variable (sin parte fija).
7. ¿Cuál es su puesto o función en este puesto de trabajo?
□ Epergas armadas.
□ Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas.
☐ Tecnicos y profesionales científicos e intelectuales.
☐ Técnicos y profesionales de apoyo.
□ Empleados de tipo administrativo.
□Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
□ Prabajadores cualificados en agricultura y pesca.
$ \square \text{ Artesanos y trabajadores oualificados de la industria manufacturera, construcción y mineria. } $
□ Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores.
□ Trabajadorem no cualificados.
13564
Dece 0 of 17

8. ¿	Cuánto tiempo lleva Ud. trabajando en su actual empresa?	
	Menos de 30 días.	
	□ Entre I mes y hasta 6 meses.	
	■Más de 6 meses y hasta 2 años.	
	□Más de 2 años y hasta 5 años.	
	□ Más de 5 años y hasta 10 años.	
	☐ Más de 10 afíos.	
9. ¿	Cuánto tiempo lleva ocupando su actual puesto de trabajo?	
	Menos de 30 diad.	
	□ Entre 1 mes y hasta 6 meses.	
	□ Más de 6 meses y hasta 2 años.	
	□Más de 2 años y hasta 5 años.	
	□Mās de 5 años y hasta 10 años.	
	☐ Más de 10 años.	
10.	¿Cuál es su nivel de satisfación con su salario habitual?	
	Muy satisfecho.	
	□ Satisfechó.	
	□Ni satisfecho, ni insatisfecho.	
	□ Insatisfecho.	
	□ Muy insatisfecho.	
	HORARIO DE TRABAJO	
	1. Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?	
	Nº de horas:	
	2. Indique cuál es su horario	
	□ Jornada partida (mañana y tarde).	
	□ Jornada contínua (turno fijo de mañana).	
	□ Jornada continua (turno fijo de tarde).	
	□ Jornada continua (turno fijo de noche).	
	☐ Horario en turnos rotativos (mañana/tarde).	
	□ Horario en turnos rotativos (mañana/tarde/noche).	
	□ Horario en turnos rotativos (otros).	
	□otros. 13564	
	Page 3 of 17	

3. ¿Cada cuántos días cambia de turno? Sólo para las personas que trabajan en turnos rotativos
solo para las personas que trabajan en turnos rotativos
Nº de dias:
4. ¿Trabaja Vd. los sábados, domingos y días festivos?
□ Sábados.
□ Domingos y dias festivos.
□No.
5. Su horario es:
□ Rigido (horario fijo de entrada y salida del trabajo).
$\hfill \square$ Flexible (posibilidad de elegir las horas de entrada y salida del trabajo).
6. ¿Cuánto tiempo invierte en los desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa?
☐ Menos de 30 minutos diarios,
□ Entre 30 minutos y una hora diaria.
☐ Entre 1 y 2 horas diaries.
□ Entre 2 y 3 horas.
■ Más de 3 horas diarias.
7. ¿Qué grado de malestar le ocasionan los trayectos diarios a su trabajo?
■ Muy alto.
□ Alto.
☐ Medio.
□ Bajo.
☐ Muy bajo.
8. Habitualmente¿ suele Vd. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?
□Si, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre.
□ Si, sîn çompensación.
□ No.
En caso de que su respuesta anterior sea afirmativa:
9. ¿Cuál es la razón fundamental por la que suele prolongar su jornada laboral?
□ Por sobrecarga de trabajo.
□ Por la escasez de personal:
☐ Por la mala organización del trabajo en mi empresa o departamento.
□ Por razones personales.
☐ Por otra razón.
Page 4 of 17

C	conteste a las siguientes preguntas en relación a su actual trabajo:
1. En gen	eral, ¿cúal es su nivel de satisfación con sus condiciones de trabajo?
■ Mury	/ bajo.
□ Ba	jo.
■ Med	iio.
□ Alt	0.
■ Muj	/ alto.
2. ¿Cree	que sufre estrés laboral?
□Si.	CAPTER CAPTER CONTROL
□ No.	
3. ¿Cree o para su s	que el estrés que sufre en su trabajo representa un problema alud?
□si.	
□ No.	
	opinión, ¿Cúal es su nivel de estrés laboral?
	y bajo.
□ Ba	3
□ Med	
□ Al1	
10000000	y alto.
1000000	nsidera un profesional "quemado" por su trabajo?
. 230 CO	
□ No.	
91212	que es víctima de acoso laboral?
□ S1.	
□ No.	
tenido h	Itimos doce meses,¿una o varias personas con las que trabaja ha acia Vd. alguna de las siguientes conductas?
	en dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le evita su mirada, se ignora su presencia, se prohibe que se hable).
	diariamente.
□Si,	al menos una vez por semana.
□ S1,	algunas veces al mes.
□ S1,	algunas veces al año.
□ No.	AL III AV SIVING LESS E PLICE EN REPLY
su vida p	acreditan personal o profesionalmente (calumnias, se le ridiculiza, se burlan de rivada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas
	es, no se le asignan tareas, se critica su trabajo delante de terceros,).
37.35	al menos una vez por semana.
	algunas veces al mes.
2016	algunas veces al mes.
□ No.	13564
	e 5 of 17

	o de trabajo, en el vehículo, en su domicilio,).
52333	, al menos una vez por semana.
	, algunas veces al mes.
□ Si	, algunas veces al año.
□ No	
Sí es r	necesario marque más de una opción en esta pregunta
10. ¿Qué	persona o personas se comportaron de esta manera?
□ Co	mpañero/s.
□ Su	perior/es.
□ Sul	cordinado/s.
11. Se tra	taba de:
□ Un	a persona.
□ Do	s o cuatro personas.
□ M4.	s de cuatro personas.
12. ¿Sufr	e estrés por otros problemas distintos de su trabajo?
□Si	\$
□ No	
13. ¿Cúa	es el nivel de estrés que le ocasionan estos problemas?
■ Mur	y bajs.
☐ Ba	jo.
☐ Me	iio.
□ AI	to.
☐ Mu	y alto.
	e relaciones sociales y satisfaciones personales, que le permiten sobrellevar con problemas derivados de su trabajo?
□ S1	
□ №о	
15. En lo	s últimos 12 meses, ¿ha estado de baja por enfermedad?
□si	
□ No.	
16. ¿Cuá	ntos días de baja por enfermedad ha necesitado durante los últimos 12 meses?
Щ	
D	13564 0 S of 17
Pag	e 6 of 17



Por favor, lea detenidamente todas las preguntas y elija, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que considere más adecuada.

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿Tiene que trabajar muy rápido?
□Siempre.
□ Muchas veces,
□ Algunas veces.
□ Sôlo alguna vez.
□ Nunca.
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?
☐ Siempre.
□ Muchas veces.
□ Algunas veces.
□Sölo alguna vez.
□ Nunca.
3.¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?
☐ Siempre.
■ Muchas veces.
□ Algunas veces .
□Sólo alguna vez.
□ Nuncs.
4.¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?
Siempre.
□ Muchas veces.
□ Algunas veces.
□ Sólo alguna vez.
□ Nunca.

Page 7 of 17

	Signpre.
	Muchas veces.
t	Algunas veces.
]Sólo alguna vez.
	Nunéa.
S.¿Sı	trabajo requiere que esconda sus emociones?
E	Stempre.
C	Muchas veces.
	Algunas veces.
	Sõlo alguna ver.
	Nunca
7. ¿Т	iene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
	Siempre.
E	Muchas veces.
C	Algunas Veces.
]Sólo alguna vez.
C	Nunca.
3. ¿S	e tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?
]Siempre.
C	Muchas veces.
[Algunas veces.
]Sólo alguna vez.
]Nunca.
). ¿T	ene influencia sobre el orden en que realiza las tareas?
E	Siempre.
	Muchas veces.
	Algunas veces.
]Sólo alguna vez.
r	Munca.

Page 8 of 17

10). ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	
	□Siempre.	
	□ Muchas veces.	
	□ Algunas veces.	
	□Sólo alguna vez.	
	□ Nunca.	
	1. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿Puede dejar su puesto de trabajo menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	
	□Siempre.	
	☐ Muchas veces.	
	□ Algunas veces.	
	☐ Sólo alguna vez.	
	□ Nunca.	
12	2. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	
	□ Siempre.	
	□Muchas veces.	
	□ Algúnas veces .	
	□S61c alguna vez.	
	□ Nunca.	
13	3. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	
	□Siempre.	
	☐ Muchaz veces.	
	□ Algunas veces.	
	□Sólo alguna vez.	
	Nunca	
14	4. ¿Se siente comprometido con su profesión?	
	□Siempre.	
	□ Muchas veces.	
	□ Algunas veces.	
	☐ Sólo alguna vez.	
	□ Nunca.	
		496

Page 9 of 17

15. 2	Tienen sentido sus tareas?
]Siempre.
	Muchas veces.
E	Algunas veces.
	Sõlo alguna vez.
]Nunca.
16. ¿۱	Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?
	Siampre
	Muchas veces.
	Algunas veces,
	∃Sólo alguna vez.
	Nunca.
En e	estos momentos, ¿ esta preocupado/a
17. po en pa	or lo dificil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara ro?
C	Muy precapado.
	Bastante preocupado.
]Más o menos preocupado.
	Poco preocupado.
C	Nada preocupado.
18. pc	or si le cambian de tareas contra su voluntad?
	Muy preocupado.
	Bastante preocupado.
C	Más o menos preocupado.
	Poco preocupado.
_] Nada preocupado.
A 100 THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH.	or si le varian el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que duzcan el salario variable, que le paguen en especie, etc.)?
t	Muy preccupado.
E	Bastante preccupado.
1	⊒Mās c menos preccupado.
1	Poso preosupado.
	Nada preocupado.

Page 10 of 17

20. por si le cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?	
■Muy preocupado.	
Bastante preocupado.	
■Más o menos preocupado.	
□Poco preccupado.	
□Nada preocupado.	
21. ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?	
□ Siempre	
□ Muchas veces	
□Algunas veces	
□ Sōlo alguna vez	
Nunca	
22. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	
☐ Siempre.	
□ Muchas veces.	
□ Algunas veces,	
□ Sólo alguna vez.	
□ Nunca.	
23. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?	
□Siempre.	
□ Muchas veces.	
□ Algunas veces.	
□ Sálo alguna vez.	
□ Nunca.	
24. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	
☐ Siempre.	
□ Muchas veces,	
□ Algunas veces.	
☐ Sólo alguna vez.	
□ Nunca. 13564	
Page 11 of 17	ı

25.	¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?
	□ Siempre.
	Muchas veces.
	□ Algunas veces.
	□ Sõlo alguna vez.
	□ Nunea.
26.	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?
	☐ Siempre.
	□ Muchas veces.
	□ Algunas veces.
	☐ Sólo alguna vez.
	□ Nunca.
27.	¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?
	☐ Siempre.
	□Muchas veces.
	□ Algunas vecas.
	■ Sólo alguna Vez.
	□ Nunca.
28.	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?
	□ Siempre.
	□Muchas veces.
	□ Algunas Veces.
	□ Sôlo alguna vez.
	□ Nuncs.
29.	¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?
	□Siempre.
	Muchas veces:
	Algunas veces.
	□Sõlo alguna vez.
	□ Nunca.

Page 12 of 17

trabajadora	tuales j <mark>efes inmediatos se comunic</mark> an bien con los trabajadores y s?
☐ Siemp	ore.
Mucha	is veces.
☐ Algut	nas vecen.
☐ S6lo	alguna vez.
Nunce	
	GUNTAS ESTAN DISEÑADAS PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES).
SI VIVE SOL PREGUNTA	LO O SOLA, NO LO CONTESTE, PASE DIRECTAMENTE A LA 35.
31. ¿Qué pa	arte del trabajo familiar y doméstico hace Vd.?
□Say 1	la/el responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.
☐ Hago	aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.
☐ Hago	más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.
□ Solo	hago tareas muy puntuales.
□No ha	ago ninguna o casi ninguna de estas tareas.
32. Si falta a	algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin
☐ Siemo	Dre.
Muchs	as veces.
Algun	as veces,
☐ Solo	alguna vez.
□ Nunga	Le
33. ¿Cuand familiares?	o está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y
☐ Siewp	ore.
☐ Mucha	as veces.
☐ Algus	nas veces.
☐ S6la	alguna vez.

Page 13 of 17

34. vez	¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la ?
	□ Siempre.
	□ Muchas veces.
	□ Algunas veces,
	□ Sólo alguna vez.
	□ Nunca.
ELI	JA UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:
35.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.
	☐ Siempre.
	■Muchas veces.
	□ Algunas veces.
	□ Sólo alguna vez,
	□ Nunca.
36.	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.
	Siempre.
	□ Muchas veces.
	□ Algunas veces.
	□ Sõlo alguma ver.
	□Nunca.
37.	En mi trabajo m <mark>e</mark> tratan injustamente.
	☐ Siempre.
	□ Muchas veces.
	□ Algunas veces.
	□Sõlo alguna vez.
	□ Nunca.
	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento e recibo en mi trabajo me parece adecuado.
	□ Siempre.
	□ Muchas veces.
	□ Algunas veces.
	☐ Sólo alguna vez.
	□ Nunga.
_	
	Page 14 of 17

JOB STRESS SURVEY - JSS

El estrés laboral puede afectar seriamente las vidas de los empleados y sus familias. El impacto de los acontecimientos laborales estresantes se encuentra influido tanto por la cantidad de estrés asociado con un acontecimiento particular como por la frecuencia con que éste ocurre.

Esta encuesta determinará su percepción de importantes fuentes de estrés en su trabajo. La encuesta es un listado de 30 acontecimientos laborales que muchos empleados encuentran estresantes. En primer lugar, le pediremos que puntúe la cantidad de estrés asociado con cada acontecimiento. Luego, indicará el número de veces que Vd. ha experimentado cada acontecimiento en los últimos 6 meses.

Utilice todo su conocimiento y experiencia al dar sus puntuaciones sobre la cantidad de estrés para cada acontecimiento estresante. Tenga en cuenta la cantidad de tiempo y energía que Vd. necesitaria para hacer frente o adaptarse al acontecimiento. Base sus puntuaciones en su experiencia personal, así como en lo que ha observado en el caso de otros. Puntúe la cantidad media de estrés que Vd. siente que se asocia con cada acontecimiento, más que el valor extremo.

El primer acontecimiento, **ASIGNACIÓN DE OBLIGACIONES DESAGRADABLES**, fue puntuado por personas en una variedad de ocupaciones como asociado a un nivel medio de estrés. A este acontecimiento se le ha asignado una puntuación de "5" y será utilizado como el estándar para evaluar otros eventos. Compare cada acontecimiento con este estándar. Luego asigne un número de "1" a "9" para indicar si juzga que el evento es más o menos estresante que el que le asignen obligaciones desagradables.

Por favor lea el ejemplo para la parte A (cantidad de estrés) y siga las instrucciones para puntuar este litem. Luego complete el litem muestra para la parte B (frecuencia del acontecimiento).

Ejemplo de item - Parte A (cantidad de estrés): Si el acontecimiento del ejemplo: A es más estresante que la asignación de obligaciones desagradables señale con una cruz un número proporcionalmente mayor a "5". Si este acontecimiento es menos estresante que la asignación de obligaciones desagradables señale con una cruz el número proporcionalmente menor a"5". Si el evento produce un nivel similar de estrés que la asignación de obligaciones desagradables, señale con una cruz el número "5". 010203040506070809 Ejemplo A: Trabajar en una tarea repetitiva Ejemplo de Îtem- Parte B (frecuencia del evento): Indique el número aproximado de dias durante los pasados 6 meses en los cuales Ud. personalmente ha experimentado el acontecimiento. Por ejemplo, si ha experimentado el acontecimiento del ejemplo B, 4 días durante los pasados 6 meses señale con una cruz el "4". Si no ha experimentado el evento ningún día durante los pasados 6 meses, señale con una cruz el "0". Si ha experimentado el evento en 9 o más días durante los pasados 6 meses, marque con una cruz en 9+ 0010203040506070809+ Ejemplo B: Trabajar en una tarea repetitiva Si comete un error o cambia de idea en cualquier (tem, NO BORRE. Haga tachón sobre la respuesta incorrecta y luego marque con una cruz la respuesta correcta, así 01 02 03 04 05 06 07 08 09 Ejemplo A: Trabajar en una terea repetitiva

Pase a la página squiente, lea las intrucciones para la parte A y puntúe los ítems del 1 al 30. A continuación, lea la instrucciones para la parte B y puntúe los ítems del 1 al 30.

Page 15 of 17

ENCUESTA SOBRE EL ESTRÉS

Instrucciones de la parte A: Para los eventos relacionados con el trabajo que producen aproximadamente la misma cantidad de estrés que la asignación de tareas desagradables, indiquen con una cruz el "5". Para quellos eventos que Vd. siente que son más estresantes que el estandar, marque con una cruz un número proporcionalmente mayor que el "5". Si siente que un evento es menos estresante que el estándar, marque con una cruz un número proporcionalmente menor a "5".

EVENTOS ESTRESANTES RELACIONADOS CON EL TRABAJO	Cantidad de estrés
Asignación de obligaciones desagradables	Bajo Moderado Alto
2 Trabajar horas extras	010203040506070809
3 Falta de oportunidades de promoción	010203040506070809
4 Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	010203040506070809
5 Compañeros que no realizan su trabajo	010203040506070809
Apoyo insuficiente por parte del supervisor	010203040506070809
7 Ocuparse de situaciones de crisis	010203040506070809
8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	010203040506070809
9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	010203040506070809
10. Equipamiento insuficiente o de pobre calidad	010203040506070809
11. Asignación de mayores responsabilidades	010203040506070809
12 Periodos de inactividad	010203040506070809
13. Dificultad para acceder al supervisor	010203040506070809
14 Experimentar actitudes negativas hacia la organización	010203040506070809
15 Personal insuficiente para realizar una tarea.	010203040506070809
16. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	010203040506070809
17. Ofensa personal por parte de un cliente/usuario/colega	010203040506070809
18. Falta de participación en las decisiones organizativas	010203040506070809
19 Salario insuficiente	010203040506070809
20. Competición para promocionar	010203040506070809
21. Supervisión pobre o insuficiente	010203040506070809
22 Área de trabajo ruidosa	010203040506070809
23.Interrupciones frecuentes	010203040506070809
24 Cambios frequentes de actividades aburridas a demandantes	010203040506070809
25.Papeleo excesivo	010203040506070809
26. Reuniones de última hora	010203040506070809
27. Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida)	010203040506070809
28 Cubrir el trabajo de otro empleado	010203040506070809
29 Compañeros de trabajo poco motivados	010203040506070809
30 Conflictos con otros departamentos	010203040506070809

Page 16 of 17



Instrucciones de la parte B: Para cada uno de los acontecimientos relacionados con el trabajo que enumeramos, por favor indique el número aproximado de días durante los pasados 6 meses en los que ha experimentado personalmente este acontecimiento. Indique con una cruz "0" si el acontecimiento no ocurrió; indique con una cruz el "9+" para cada acontecimiento que Ud. experimentó personalmente en 9 o más dias durante los pasados 6 meses.

ACONTECIMIENTOS ESTRESANTES RELACIONADOS CON EL TRABAJO	Número de días en los cuales el evento ocurrió en los pasados 6 meses.
1 Asignación de obligaciones desagradables	0010203040506070809+
2 Trabajar horas extras	0010203040506070809+
3 Falta de oportunidades de promoción	0010203040506070809+
4 Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares	0010203040506070809+
5 Compañeros que no realizan su trabajo	0010203040506070809+
6. Apoyo insuficiente por parte del supervisor	0010203040506070809+
7. Ocuparse de situaciones de crisis	0010203040506070809+
8. Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho	0010203040506070809+
9 Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto	
10 Equipamiento insuficiente o de pobre calidad	00010203040506070809+
11 Asignación de mayores responsabilidades.	0010203040506070809+
12.Periodos de inactividad	
13 Dificultad para acceder al supervisor	0010203040506070809+
14.Experimentar actitudes negativas hacia la organización	0010203040506070809+
15.Personal insuficiente para realizar una tarea	0010203040506070809+
16.Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira	
17. Ofensa personal por parte de un cliente/usuario/colega	0010203040506070809+
18. Falta de participación en las decisiones organizativas	0010203040506070809+
19 Salario insuficiente	0010203040506070809+
20 Competición para promocionar	0010203040506070809+
21 Supervisión pobre o insuficiente	0010203040506070809+
22 Área de trabajo ruidosa	0010203040506070809+
23 Interrupciones frecuentes	0010203040506070809+
24 Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes	0010203040506070809+
25 Papeleo excesivo	0010203040506070809+
26 Reuniones de última hora	00010203040506070809+
27. Tiempo personal insuficiente (p. ej., café, comida)	
28 Cubrir el trabajo de otro empleado	0010203040506070809+
29 Compañeros de trabajo poco motivados	0010203040506070809+
30.Conflictos con otros departamentos	0010203040506070809+

Nota relativa a la protección de datos: De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, la Sociedad de Prevención de Bermutuamur S.L.U. (C/Argos 4-6, 28037 Madrid) le informa que tratará como responsable los datos por Usted proporcionados en este cuestionario. Mediante la firma de este cuestionario usted consiente expresamente en que se realice el precitado tratamiento. Si así lo desea, Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, recificación, cancelación y oposición a través de una petición formal a la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur S.L.U. dirigida a la dirección arriba indicada.

Fecha: __/__/___

Firma:

Page 17 of 17

Anexo 5. Documento de información al trabajador y consentimiento informado.





DOCUMENTO DE INFORMACIÓN AL TRABAJADOR

Introducción:

El estrés laboral constituye un problema de salud con importantes implicaciones para el trabajador, la sociedad y los sistemas sanitarios.

El Plan de Investigación del Estrés Laboral de Ibermutuamur pretende alcanzar un avance significativo en el conocimiento científico acerca del estrés laboral, sin precedentes en nuestro medio.

El cuestionario que Ud. va a rellenar forma parte de un ambicioso estudio de investigación, que permitirá ampliar nuestro conocimiento acerca de la realidad de las condiciones de trabajo en España. Con el estudio conseguiremos saber cuál es la situación de los trabajadores españoles respecto del estrés laboral y sus consecuencias.

Completando este cuestionario Ud. realizará una valiosa aportación a la sociedad y al avance científico.

Objetivo:

El estudio en el que usted participa tiene el objetivo de ampliar el conocimiento sobre el estrés laboral y las situaciones estresantes en el trabajo entre los trabajadores españoles, así como sobre sus consecuencias.

Descripción del estudio:

Usted forma parte de una muestra de 50.000 trabajadores que contestarán a un cuestionario acerca de su trabajo. Este cuestionario permitirá obtener información acerca de su nivel de estrés y otras variables relacionadas. Posteriormente realizaremos un seguimiento de sus posibles episodios de Incapacidad Temporal, de cambio de trabajo (rotación) e Incapacidad Laboral Permanente durante un periodo de 3 años. Este seguimiento consistirá en que le hagamos dos breves llamadas telefónicas, una al año y otra a los 3 años de haber rellenado el cuestionario.

Condiciones de participación en el estudio:

Su participación en el estudio ha de ser absolutamente voluntaria, quedando totalmente garantizada la confidencialidad de la información que usted nos proporcione en cumplimiento de la normativa vigente en España. Los resultados del estudio se presentarán siempre de forma global y bajo ningún concepto de forma individualizada.

Queda garantizado igualmente el uso de esta información exclusivamente con fines de Investigación, sin que esta pueda afectar en modo alguno a la asistencia sanitaria posterior que Ud. reciba.

Queremos trasmitirle nuestro más sincero agradecimiento por su colaboración, felicitándole por su decisión de participar en el estudio.





CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,	(nombre v anellidos del trabalados)
	(mornior y aponidos del o disajados y
	He leído la hoja de información que se me ha entregado.
	He recibido suficiente información sobre el estudio.
	He podido hacer preguntas sobre el estudio.
3	He hablado con:
	(nombre y apellidos del investigador)
Com quie	prendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio: 1 Cuando ra; 2 Sin tener que dar explicaciones y 3 Sin que repercuta en mis cuidados médicos.
CLAI	USULA DE CONFIDENCIALIDAD:
noc	iante la firma del presente documento Usted consiente expresamente la recogida de datos fines de investigación por la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur, resultando escindible su consentimiento para proceder a su recogida y tratamiento.
nve segú ouec	datos que proporciona al participar en el estudio serán conocidos únicamente por los stigadores y el personal autorizado por éstos para la realización del estudio y utilizados in el protocolo de la investigación. Sus datos personales serán disociados de manera que la preservarse la confidencialidad de la información que facilite acerca de su trabajo, para onas ajenas al estudio.
com será	ociedad de Prevención de Ibermutuamur S.L.U. (C/ Argos 4-6, 28037 Madrid), que tratará o responsable sus datos personales, le informa que los datos por Usted proporcionados n sometidos a protección según lo estipulado por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de mbre de Protección de Datos de Carácter Personal,
pos	sí lo desea, Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y ición a través de una petición formal a la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur S.L.U., gos 4-6, 28037 Madrid.
os n	datos de carácter personal procedentes del cuestionario que usted va a cumplimentar y de econocimientos médicos serán cedidos a <i>Ibermutuamur</i> , Mutua de Accidentes de Trabajo y rmedades Profesionales nº 274, Ramírez de Arellano nº 27, 28043 Madrid, con el fin de porarlos al Plan de Investigación del Estrés Laboral.
cep ean 1º27	to y presto libremente mi conformidad para participar en el estudio y para que mis datos cedidos a <i>Ibermutuamur</i> Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales 4.
ech	a// Fecha//
irm	a del paciente