

ESTRÉS EN EL TRABAJO, UN PROBLEMA DE SALUD EN LA ESTRATEGIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: LA SITUACIÓN DE ESPAÑA EN EUROPA.

M^a ÁNGELES DÍAZ BLANCO*, ANA ISABEL CAZORLA VICENTE*, KIRALYNA BUENO POUS*, ELISA CRISTÓBAL LÓPEZ*, JERÓNIMO MAQUEDA BLASCO**, BEGOÑA RODRÍGUEZ ORTIZ DE SALAZAR **, ***

(*) Grupo EPID-ET (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo -ISCIII).

(**) Escuela Nacional de Medicina del Trabajo -ISCIII.

(***) Facultad de Medicina. Universidad de Alcalá

RESUMEN

Objetivo: El presente estudio tiene como objetivo conocer la distribución de los factores relacionados con el estrés, estrés percibido y satisfacción en el trabajo en la población trabajadora española y europea e identificar los factores mejorables en nuestra población trabajadora con respecto a nuestro entorno europeo.

Material y Método: Se estudia la población trabajadora europea (error muestral=0,67%) y española (error muestral= 2,58%) a través de los resultados de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, en relación a los estresores de origen laboral: demanda, ritmo, autonomía y apoyo, contrastando la prevalencia en ambas poblaciones mediante test de hipótesis para dos proporciones y muestras independientes.

Resultados: La distribución de estresores evidencia diferencias significativas ($p < 0,05$) entre ambas poblaciones: Española (Es) y Europea (Eu). El trabajador europeo tiene menos tiempo para el desarrollo de su tarea, la complejidad la tarea y la intensidad del ritmo de trabajo. El control sobre la tarea es significativamente mayor en Europa: ritmo de trabajo elección del método de trabajo, orden de la tareas y horario de trabajo. Por otra parte el trabajador europeo recibe más apoyo en el trabajo, por parte de compañeros que el trabajador español. En los indicadores globales de satisfacción en el trabajo y estrés percibido sólo se encuentra diferencia significativa para el nivel de satisfacción siendo superior en la EU frente a ES.

Conclusiones: A pesar de que los factores estresores son más frecuentes en Europa la percepción de estrés no es superior a la referida por los trabajadores españoles, esto puede ser debido a que en la sociedad del trabajo Europea se da, de forma significativa, una mayor frecuencia de factores protectores: el trabajador europeo recibe mayor apoyo de compañeros, disfruta de un mayor nivel de autonomía, rota de forma más frecuente de tarea y trabaja más frecuentemente en equipo. El estudio permite concluir en la existencia de oportunidades de mejora en nuestro país en la organización del trabajo y el apoyo a los trabajadores en lo que se refiere a los factores básicos de prevención del estrés laboral: control y apoyo.

PALABRAS CLAVES

Estrés, factores estresores, factores protectores.

ABSTRACT

Aim: The present study try to identified the distribution of stress factors, perceived stress and working satisfaction in Spanish work- force referenced to the European worker and to identify the factors to be improved in our work- force with respect to European work-force.

Material and Method: The European work population (sample error $l=0.67\%$) and Spanish (sample error = 2.58%) through the results of the last European Survey of Working Conditions, in relation to the stressors at work: demand, pace of work, autonomy and support, the stadistical analysis include hypothesis test for two ratios an independent samples.

Results: The distribution of stressors demonstrates significant differences ($p < 0,05$) between both populations: Spanish (Es) and European (Eu). The European worker has less time for the development of his task, the task complexity and the pace of work. The self control of the task is significantly greater in Europe: pace of work, work method, task order and work schedule. On the other hand the European worker receives more support in the work, on the part of colleagues who the Spanish worker. In the global indicators of working satisfaction and perceived stress only is significant the difference for the satisfaction level being higher in the EU as opposed to Es.

Conclusions: Although the stressors are more frequent in Europe the stress perception is not higher to the referred one by the Spanish workers, this can be because in the work society in Europe it occurs, of significant form, a greater frequency of protective factors: the European worker receives greater support of colleagues, enjoys a greater level of autonomy, defeat of more frequent form of task and works more frequently in working team. The study allows to conclude in the existence of opportunities of improvement in Spain in the work organization and workers support about the basic factors of prevention of stress at work: control and support.

KEY WORDS

Stress, stress factors, protective factors.

INTRODUCCIÓN

El conocimiento de los fenómenos de salud que afectan a la población trabajadora y de sus factores condicionantes, constituye la base para la formulación y desarrollo de políticas preventivas.

El peso estratégico que tiene este sector poblacional en la Sociedad, al constituir su principal componente de productividad y desarrollo unido a la rapidez y continuidad con que se producen los cambios en el mundo del trabajo, hace necesario establecer procedimientos de información y monitorización de base poblacional lo suficientemente sensibles para identificar el estado actual y la emergencia de nuevos problemas y por lo tanto definir de forma lo más precisa posible los ámbitos prioritarios sobre los que orientar la acción preventiva, investigadora y de protección.

La Comunicación de la Comisión Europea sobre una nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (ECSST) (1) orienta la política europea a promover el "bienestar físico, moral y social en el trabajo", medido no sólo sobre la base del accidente de trabajo y la enfermedad profesional sino que, apunta además, nuevos retos derivados de: (I) fenómenos demográficos como envejecimiento, inmigración, género, etc., (II) derivados del mercado de trabajo y estructura productiva: predominio del sector servicios, pequeña empresa, trabajadores autónomos y temporalidad laboral, (III) el cambio en el perfil de exposición a riesgos hacia un mayor protagonismo de las condiciones ergonómicas y psicosociales u organizativas del trabajo: autonomía, participación información, etc., y (IV) un perfil emergente de problemas de salud derivados de esta exposiciones.

Las encuestas de condiciones de trabajo permiten aproximarnos a un conocimiento más real de los problemas de salud en el trabajo que el reflejado en las estadísticas oficiales. Solo la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EECT) como instrumento homogéneo de monitorización permite el contraste de indicadores y por lo tanto establecer un "benchmarking" que contribuya a salvar desigualdades en materia de Salud en el Trabajo. Debemos también tener en cuenta que fenómenos demográficos como el envejecimiento, inmigración, género, etc., pueden repercutir en la integración del trabajador en el trabajo y en la aparición de conductas violentas.

El presente estudio, analiza el estrés en el trabajo como problema de salud en la estrategia europea de

Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta la situación de España en Europa y cuyo objetivo es identificar los aspectos de organización del trabajo a los que debemos prestar mayor atención por presentar resultados mejorables con respecto a nuestro entorno europeo.

OBJETIVO

El presente estudio tiene como objetivos :

(i) Conocer la diferente prevalencia del estrés percibido en el trabajo entre la población española y la europea.

(ii) Conocer la distribución de los factores relacionados con el estrés, estrés percibido y satisfacción en el trabajo en la población trabajadora española y europea

(iii) Identificar los factores mejorables en nuestra población trabajadora con respecto a nuestro entorno europeo.

MATERIAL Y MÉTODOS

La Fundación Europea par la mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo realiza cada cinco años una encuesta (EECT) en los quince Estados Miembros de la Unión europea, con el fin de analizar las condiciones y la calidad de vida en el trabajo de la población trabajadora europea. Su primera edición fue en 1990 y la última disponible corresponde al año 2000, sobre cuyos datos se ha realizado el presente estudio.

La edición correspondiente al año 2000 (2) se realizó sobre una muestra representativa de la población trabajadora europea incluyendo tanto trabajadores por cuenta ajena como trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos y trabajadores extranjeros. Se excluyen la población jubilada, desempleada y estudiante.

La muestra estudiada es de 21.703 trabajadores de la UE distribuida en, alrededor de 1.500 trabajadores por Estado Miembro salvo excepción de Luxemburgo, país al que le corresponde una muestra de 500 trabajadores.

El diseño muestral corresponde a un proceso multi -etápico aleatorio, la selección del punto de entrevista se realiza mediante el diseño de una "ruta radomizada", en base a la aleatorización de los códigos postales.

El error muestral de la Encuesta, es de 0,67 % para el total de la muestra y 2,58% para la muestra obtenida en España.

La recogida de la información se realizó mediante entrevista directa en el domicilio del trabajador, en el idioma del país, utilizando un cuestionario de

recogida de datos que incluye un total de sesenta ítems, relacionados con diferentes aspectos de las condiciones de empleo, de trabajo (seguridad, exposición a contaminantes, aspectos ergonómicos, carga física y mental, factores psico-sociales,...) y problemas de salud. Estos ítems se distribuyen en los grupos o áreas de interés reflejados en la tabla I.

Tabla I.

Distribución de ítems del cuestionario de la Encuesta Europea de Condiciones por apartados temáticos.

Grupo de variables	Nº de ítems
Condiciones de empleo	12
Entorno físico	3
Horario de trabajo	15
Entorno organizativo	13
Entorno Social	5
Efectos sobre la salud	8
Datos demográficos	4

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2000; Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

De todos estos ítems, nos vamos a centrar en tres grupos de variables que son los que tienen relación directa con el estudio de los factores psicosociales:

- Autonomía espacial y operacional.
- Jornada laboral y tiempo de trabajo.
- Ritmo de trabajo y características de la tarea.

Finalmente se han contrastado los datos registrados en España con los que arrojan los países de la Unión Europea, considerando, ambas, como dos muestras independientes y realizando un test paramétrico de hipótesis de dos proporciones para muestras independientes con corrección por continuidad, para $H_0: p_1 = p_2$ y certidumbre del 95% ($p < 0,05$).

$$t_{exp} = \frac{|\hat{p}_1 - \hat{p}_2| - \frac{1}{4} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}{\sqrt{\hat{p} \hat{q} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

RESULTADOS

· *Autonomía espacial y operacional*

La tabla II muestra los resultados referentes a los distintos aspectos relacionados con el grado de autonomía del trabajador en el desarrollo de su trabajo: ritmo, orden, método, pausas, etc,

Para el conjunto de datos españoles la mayor autonomía se da sobre el control del ritmo de trabajo (64,2%) seguido por la elección del método de trabajo (61,4%) y el orden de las tareas (58,6%), la autonomía es menor en lo que se refiere a las variables relacionadas con el tiempo de trabajo: elección de pausas en el trabajo (56,3%), cuándo disfrutar días libres vacaciones (43,5%) y por último variar el horario (29,8%). En España el trabajador recibe apoyo de sus compañeros en un 76,7%, trabaja en equipo un 48,3% y rota tareas en un 31%.

El estudio diferencial entre España y Europa pone de manifiesto que en todos los aspectos analizados los trabajadores europeos disponen de un mayor nivel de autonomía, siendo la distribución Europea similar a la de nuestro país: autonomía de ritmo, método y orden, por otra parte el trabajador europeo recibe más frecuentemente apoyo de sus compañeros, rota tareas y trabaja más frecuentemente en equipo.

La tabla III muestra los datos relativos a la posibilidad de realizar comentarios o sugerencias relativas a las condiciones de trabajo, organización de la empresa y la eficacia de los mismos, es decir, si éstos conducen a modificaciones en el puesto o en el centro de trabajo.

Tabla II.
Distribución en % del tipo de autonomía del trabajador sobre distintos aspectos del trabajo

AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR	ESPAÑA (%)	EUROPA (%)	P< 0,05
Elegir o cambiar el ritmo de trabajo.	64,2	69,6	*
Elegir o cambiar el método de trabajo.	61,4	70,1	*
Elegir o cambiar el orden de las tareas.	58,6	64,1	*
Elegir cuando disfrutar días libres y vacaciones.	43,5	56,0	*
Elegir la pausa en el trabajo.	56,3	60,5	*
Variar horario de trabajo.	29,8	44,2	*
Recibir ayuda de compañeros.	76,7	82,5	*
Rotación de tareas contigo y con tus compañeros.	31,0	43,7	*
Trabajar todo o parte del tiempo en equipo	48,3	56,0	*

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta Europea de Condiciones de Trabajo año 2000 para la Mejora de Condiciones de Vida y de Trabajo.

Tabla III.
Frecuencias en % de la posibilidad de participación en diferentes aspectos relativos a las condiciones de trabajo.

PARTICIPACIÓN, SUGERENCIAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD	ESPAÑA (%)	EUROPA (%)	P<0,05
Posibilidad de hacer comentarios sobre las condiciones de trabajo en general.	67,9	73,3	*
Posibilidad de realizar comentarios sobre la organización cuando se producen cambios	61,9	71,0	*
Estos comentarios se producen con sus compañeros	87,5	90,5	*
Estos comentarios se producen con sus superiores	69,1	83,2	*
Estos comentarios se producen con representantes sindicales	31,7	43,6	*
Estos comentarios se producen con expertos externos	18,5	24,6	*
Estos comentarios se producen de forma regular	46,5	50,6	*
Estos comentarios se realizan con procedimientos formales	16,8	44,9	*
Estos comentarios conducen a mejoras en el puesto de trabajo	68,9	74,8	*
Estos comentarios producen mejoras en el centro de trabajo	50,5	57,8	*
Estos comentarios conducen a mejoras en la organización de la empresa	51,8	60,2	*

Base: Total de la muestra

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2000;
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

En España la posibilidad de participación en materia de condiciones y organización del trabajo se da en porcentajes muy similares (67,9%) y (61,9%) respectivamente. En un 69,1% las opiniones o comentarios se dirigen a los superiores y en menor medida a los representantes sindicales (31,7%) y expertos externos a la empresa (18,5%).

Si analizamos en que medida la participación está integrada o no en la empresa a través de dos indicadores: la existencia de un procedimiento establecido para canalizar las distintas sugerencias y el nivel de atención de las mismas, es decir, si son seguidas o no de actuaciones por parte de la empresa.

En nuestro país, cuando existen posibilidades de realizar sugerencias en un 16,8% de los casos se produce a través de un procedimiento establecido y en un 68,9% conducen a mejoras en el puesto de traba-

jo, repercutiendo en menor medida en mejoras en la organización de la empresa o en cambios en el centro de trabajo.

El perfil diferencial entre España y Europa pone de manifiesto que, de forma significativa, el trabajador europeo (73,3%) tiene más posibilidades de participación que el trabajador español (67,9%), en este mismo sentido en la empresa europea existen preestablecidos, de forma más frecuente, canales formales de participación (44,9%), el papel tanto de representantes sindicales como de expertos externos a la empresa es mayor en Europa que en nuestro país. En lo que se refiere a la atención de estas sugerencias, en Europa con mayor frecuencia conducen a mejoras en el puesto de trabajo (74,8%), organización del trabajo (57,8%) y modificaciones en el centro de trabajo (60,2%).

Tabla IV.
Distribución de la muestra según tipo de jornada y horario de trabajo

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	ESPAÑA EUROPA P < 0,05		
	(%)	(%)	
Trabajo de tarde, más de 20 hs entre 18.00 y 22.00	19,40	5,30	*
Trabajo nocturno, más de 20 hs entre 22.00 y 05.00	3,20	1,40	*
Trabajan en jornada partida	14,90	16,70	
Trabajan en horario fijo diurno	79,40	88,10	*
Trabajan a turnos	21,90	19,30	*
Horario fijo de entrada y salida	62,90	64,30	
Jornada laboral semanal de 40 a 44 horas	44,90	28,10	*
Jornada laboral semanal de 30 a 39 horas	15,40	35,40	*
Jornada laboral > 10horas al día (11-20 días/mes)	3,90	3,50	
Trabajadores conformes con su jornada laboral	36,90	64,30	*
Trabajadores que reducirían su jornada laboral	28,10	9,50	*

Base: Total de la muestra

Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2000;
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

La tabla IV registra los resultados relativos a la duración y características de la jornada de trabajo tanto para España y la Unión Europea.

La jornada de trabajo en España se caracteriza por una duración semanal de entre 40 y 44 horas (44,9%), predomina claramente la jornada de sólo mañana (79,4%), y el horario fijo de entrada y salida (62,9%). En lo que se refiere a horarios especiales cabe destacar el horario a turnos (21,9%), seguido de las jornadas de tarde de entre seis a ocho

de la tarde (19,40%). En cuanto a la satisfacción con la jornada de trabajo un 64,30% de trabajadores no están conformes con su horario y un 28,10% reducirían el horario de trabajo.

En materia de jornada y tiempo de trabajo se pone en evidencia diferencias significativas entre España y Europa en lo que se refiere a: un mayor número de horas trabajadas a la semana, mayor frecuencia de horarios de tarde y noche y mayor frecuencia de trabajos a turnos en España.

Como indicador resumen de los aspectos relacionados con la jornada y horario de trabajo, los datos de la EECT reflejan la gran diferencia en el grado de satisfacción entre los trabajadores españoles y europeos en relación con su horario de trabajo.

La tabla V muestra la frecuencia de las distintas variables que definen el perfil de las tareas realizadas en el trabajo: repetitividad, ritmo de trabajo y sus determinantes, tiempo suficiente o no para el desarrollo de las tareas, adecuación del trabajo a la capacidad del trabajador, interrupciones, monotonía, necesidad de adquirir nuevos conocimientos.

El lo que se refiere a la carga de trabajo el ritmo de trabajo es elevado para el 21,9% de los trabajadores, el ritmo está marcado principalmente por "clientes" y "objetivos numéricos", el 86% de los

trabajadores tienen interrupciones para resolver imprevistos y desarrollan un trabajo calificado más de monótono que de complejo por último existe una buena adecuación entre las capacidades del trabajador a las demandas o requerimientos de la tarea.

En el perfil diferencial observamos que los trabajadores europeos tienen menos tiempo para realizar su trabajo, están sometidos a un ritmo de trabajo más intenso y en este ritmo influye significativamente más el cliente y menos el jefe, las máquinas y los objetivos numéricos.

En el tipo de tarea también encontramos diferencias significativas, las tareas que desarrollan los trabajadores europeos son menos monótonas y más complejas y requieren, con mayor frecuencia adquirir nuevos conocimientos.

Tabla V.
Distribución de las características de la tarea en % de la exposición a diferentes aspectos relacionados con el ritmo y las características de la tarea.

	ESPAÑA EUROPA p< 0,05		
	(%)	(%)	
Desarrollo de tareas cortas y repetitivas (< 5 seg.)	29,10	14,60	*
Desarrollo de tareas cortas y repetitivas (< 30 seg. ,)	31,20	17,70	*
Ritmo de trabajo elevado $\frac{3}{4}$ partes o más de la jornada de trabajo.	21,9	31,3	*
Ritmo de trabajo determinado por compañeros	40,50	42,70	
Ritmo de trabajo determinado por publico, clientes,...	64,60	68,50	*
Ritmo de trabajo determinado por objetivos de producción numéricos	41,40	30,50	*
Ritmo de trabajo determinado por maquinas	26,20	20,20	*
Ritmo de trabajo determinado por control directo de jefes	35,70	32,20	*
Interrupciones para resolver problemas imprevistos	83,70	82,70	
Tiempo suficiente para el desarrollo de la tarea	86,00	76,90	*
Desarrollo de tareas monótonas	60,10	39,70	*
Desarrollo de tareas complejas	43,20	56,40	*
Adecuación de habilidades con las demandas del trabajo	81,90	82,40	
Demandas muy por encima de las habilidades	7,40	7,90	
Adquisición de nuevos conocimientos	64,40	70,80	*

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de trabajo año 2000
Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

DISCUSIÓN

Con respecto a la distribución de los factores relacionados con la carga mental entre los trabajadores europeos se identifica, significativamente, una mayor frecuencia de factores estresores como: tiempo insuficiente para realizar la tarea, necesidad de adquirir nuevos conocimientos, mayor complejidad de la tarea y ritmo de trabajo más intenso.

En el análisis de los determinantes del ritmo se pone de manifiesto una mayor relevancia de las "demandas del público, clientes, pacientes, etc.", tanto en España como en Europa, sin embargo, su peso es estadísticamente superior en Europa.

En nuestro país se da la coexistencia de un modelo más tradicional en el que el jefe, los objetivos numéricos y las máquinas tienen un peso mayor como determinantes del ritmo que en Europa.

El trabajador europeo recibe mayor apoyo de compañeros, rota de forma más frecuente de tarea y trabaja más frecuentemente en equipo.

A pesar de que los factores estresores son más frecuentes en Europa la percepción de estrés no es superior a la referida por los trabajadores españoles, esto puede ser debido a que en la sociedad del trabajo Europea se da, de forma significativa, una mayor frecuencia de factores protectores.

El nivel de autonomía, como componente del control del trabajador en el desarrollo de la tarea se ha identificado como factor asociado con el nivel de satisfacción en el trabajo (3), con el estrés (4), con un menor absentismo (5), una menor morbilidad percibida (6) y con la adopción de hábitos tóxicos (7).

Este factor de autonomía de los trabajadores europeos suponen también un elemento diferenciador con respecto a las condiciones de trabajo en España. La posibilidad del trabajador español de decidir e influir sobre el ritmo, método y orden del trabajo es inferior a la posibilidad del trabajador europeo.

En lo que se refiere al nivel de autonomía espacial se puede apreciar una gran diferencia entre Europa y España, el trabajador europeo dispone de mayor autonomía, pudiendo flexibilizar el horario y elegir sus pausas y descansos.

Es muy llamativa la diferencia en relación a la elección del momento de los periodos de vacaciones, en la Unión Europea tienen esta posibilidad más de la mitad de los trabajadores encuestados, mientras

que en España esta posibilidad es manifiestamente menor si comparamos con el resto de parámetros de autonomía que se analizan.

La importancia de la participación del trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo hace que sea un tema integrado en políticas nacionales e internacionales (Estrategia Global de Salud Laboral para todos, OMS) (8). La implicación de los trabajadores en la planificación y organización del trabajo está relacionado con una mayor satisfacción en el trabajo y un menor nivel de estrés (9). Las posibilidades de participación del trabajador europeo en diferentes aspectos de la organización del trabajo son superiores a las de los trabajadores españoles.

La empresa europea está mejor estructurada que la empresa española en materia de participación, además las sugerencias del trabajador europeo conducen de forma más frecuente a cambios en el puesto de trabajo o en la organización de las tareas.

Del estudio de las características de la jornada y tiempo de trabajo se observa que en España el horario semanal, de prácticamente la mitad de la población trabajadora, supera a la del promedio de la Unión Europea. Así mismo la dedicación al trabajo por la tardes, noches y turnos es superior en los trabajadores españoles.

Ambas situaciones suponen una dificultad para la vida personal de los trabajadores y para la conciliación de la vida laboral y familiar y la propia salud del trabajador.

Esto crea una evidente insatisfacción en la población trabajadora española en lo que se refiere al horario de trabajo, sólo algo más de un tercio de estos trabajadores están conformes con las horas trabajadas y casi otro tercio de los encuestados reducirían la jornada de trabajo, este nivel de insatisfacción es significativamente superior al manifestado por los trabajadores europeos.

CONCLUSIONES

El estudio pone de manifiesto el interés y utilidad, para el análisis de las Condiciones de Trabajo de herramientas homogéneas de monitorización como la EECT.

El hecho de que el desarrollo de los sectores económicos sea diferente entre países permite definir acciones de anticipación en los países de menor desarrollo al objeto de prevenir los riesgos emergentes derivados de una nueva estructura productiva.

Los indicadores generales y por lo tanto inespecíficos de satisfacción en el trabajo y de percepción de seguridad son claramente mejorables en nuestro país y resumen, en cierto modo, la menor calidad, en nuestro país, en los indicadores estudiados en la EECT.

En general la gestión del estrés en nuestro país se evidencia como mejorable con respecto a nuestro entorno europeo, tanto en las dimensiones de control como de apoyo.

Los procedimientos de participación así como su materialización en cambios del puesto y organización del trabajo, deben ser objeto de especial atención para reducir nuestra diferencia con respecto a nuestro entorno europeo.

Con respecto a la duración de la jornada de trabajo, la reducción de la jornada semanal y la disminución del trabajo en horario de tarde, noche y trabajo a turnos pueden mejorar el indicador referido a la satisfacción con el horario de trabajo y contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como conclusión final podemos decir que los niveles de Seguridad y Salud en el trabajo resultan claramente mejorables en España, si tomamos como referencia a la población Europea, en lo referente a la organización del trabajo.

La corrección de estos factores contribuirán a incrementar, en nuestra población trabajadora, el nivel de satisfacción en el trabajo, en la actualidad por debajo de la satisfacción del trabajador europeo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Comunicación de la Comisión Europea COM (2001) 313 final de 20 de junio de Políticas Sociales y de empleo. Un marco para invertir en calidad.

2. 2000. Disponible en:
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN>
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Third European Survey on Working Conditions.pdf.

3. Sadler-Smith E, El-Kot G y Leat M, Differentiating work autonomy facets in a non- Western context, *Journal of Organizational Behavior* 2003; 24: 709-731.

4. Soderfeldt M, Soderfelt B y Warg L.E, Burnout in Social Work, *Social Work* 2004; 40: 638- 646.

5. Vaananen A, Toppien- Tañer S, Kalimo R, Mutanen P, Vahtera J y Peiro JM, *Social Science and Medicine* 2003; 57: 807- 824.

6. Wiholm C, Arnetz B.B., Musculoskeletal symptoms and Headaches in VDU Users a psychophysiological study, *Work and Stress* 1997; 11: 239-250.

7. Greenberg E.S., Grunberg L, Wrok alienation and problem alcohol behavior, *Journal Health and Social Behavior* 1995; 36: 83- 102.

8. World Health Organization, *Global Strategy on occupational health for all*, Ginebra 1995.

9. Kenny, D.T., & Cooper, C.L. (Guest Editors) (2003). Special Edition: "Occupational stress and its management" *International Journal of Stress Management*, 10, 4, 275-27.