



Universidad  
de La Laguna

Escuela Universitaria de  
Enfermería y Fisioterapia



# Trabajo Fin de Grado

Grado en Fisioterapia

**Diseño del puesto de fisioterapia y su  
impacto en la calidad de vida laboral.**

**Physiotherapy workplace design and its  
impact on the quality of working life.**

---

Ana Yasmina Caballero Neujahr

Curso 2013/2014 - Septiembre





Universidad  
de La Laguna

Escuela Universitaria de  
Enfermería y Fisioterapia



# Trabajo Fin de Grado

Grado en Fisioterapia

**Diseño del puesto de fisioterapia y su  
impacto en la calidad de vida laboral.**

**Physiotherapy workplace design and its  
impact on the quality of working life.**

---

Ana Yasmina Caballero Neujahr

Curso 2013/2014 – Septiembre

### AUTORIZACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Centro: E. U. ENFERMERÍA Y FISIOTERAPIA  
Titulación: GRADO DE FISIOTERAPIA

#### DATOS ALUMNO/A:

Apellidos CABALLERO NEUSAHR Nombre ANA YASMINA  
DNI / Pasaporte 45852035-E Dirección AVD. LA HERENYES 115 C.Postal  
38205 Localidad LA LAGUNA Provincia S/C TF Teléfono  
654078163 E-mail yasminacaballero@hotmail.com

#### TÍTULO DE TRABAJO DE FIN DE GRADO:

DISEÑO DEL PUESTO DE FISIOTERAPIA Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL.

#### LOS/LAS TUTORES/AS

Apellidos: PEREZ...QUINTANA Nombre: FELIX  
Apellidos: ..... Nombre: .....

#### AUTORIZACIÓN DEL /DE LOS TUTORES/AS

D/D<sup>a</sup> FELIX PEREZ QUINTANA profesor/a del  
Departamento de PSICOLOGÍA COGNITIVA, SOCIAL Y ORGANIZACIONAL de la Facultad del campus  
de PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA  
AUTORIZA a D/D<sup>a</sup> ANA YASMINA CABALLERO NEUSAHR, a presentar la propuesta de TRABAJO  
FIN DE GRADO, que será defendida en E. U. ENFERMERÍA Y FISIOTERAPIA

LA LAGUNA, 5 de SEPTIEMBRE de 20 14.

LOS/LAS TUTORES/AS

Fdo.: Felix Pérez Quintana

SR. PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE EVALUACIÓN

## RESUMEN

El propósito de este estudio es averiguar la satisfacción, características del trabajo, calidad del mismo, en los diversos puestos de fisioterapia. Se realiza midiendo; el desempeño, las opciones de promoción, la importancia percibida de la misión, la satisfacción, la toma de decisiones, condiciones de luz, el confort, etc. Hemos utilizado un cuestionario elaborado por el Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional de la Universidad de La Laguna. Los cuestionarios utilizados: *The Multimethod Job Design Questionnaire (MJDQ)* que utiliza cuatro enfoques para realizar el diseño del trabajo. El *Job Diagnosis Survey (JDS)* emplea 21 ítems para medir las cinco dimensiones básicas de las características de los puestos. Hemos aplicado el cuestionario a la muestra de 72 fisioterapeutas, a través de Google Drive. Para el análisis de datos se realizó con el programa SPSS Statistics. Con respecto a los resultados destacó el módulo de *motivación* sobre otros aspectos demostrando esto que la *satisfacción* en el trabajo, la *motivación* intrínseca y con la *implicación* laboral, son datos evaluados positivamente y en cuanto al *rendimiento* como a la *asistencia* son componentes altamente valorados en el puesto de fisioterapeuta. Podríamos concluir que existe una alta satisfacción en el puesto de fisioterapia y una conciliación de la vida laboral y familiar en el puesto de fisioterapia sin interferencias, por lo que es un puesto en el que las compatibilidades entre uno y otro son positivas.

**Palabras clave:** Fisioterapia, Satisfacción, Calidad de Vida Laboral, Diseño puesto trabajo.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine satisfaction, job characteristics, quality of work, in various physiotherapy working places. Therefore we'll need to measure and determinate performance, options of promotion, the importance perceived regarding the mission, satisfaction, decision making, lighting conditions, comfort, etc. We used a questionnaire developed by the Department of Cognitive, Social and Organizational Psychology of the University of La Laguna. The questionnaires we used were: The Multimethod Job Design questionnaire (MJDQ), which uses four approaches to determinate the design of the working place. The Job Diagnostic Survey (JDS) uses 21 items to measure the five basic dimensions of the characteristics of the Working place. We applied the questionnaire to a sample of 72 physiotherapists through Google Drive. For data analysis we used SPSS Statistics. As regards the results, it has been found that the motivation module stood out on other aspects. It proves that the job satisfaction, the intrinsic motivation and the job involvement are positively evaluated data and that efficiency as assistance are highly valued components for a physiotherapist. To conclude it should be said that there is a high job satisfaction in the ambit of physiotherapy and that this workplace gives the opportunity to reconcile work and family life, meaning that in this workplace the compatibilities between those two aspects is positive.

**Keywords:** Physiotherapy, Satisfaction, Quality of Working Life, Working place Design

## ÍNDICE

1. Introducción.....	7
1.1. Conceptos previos.....	7
1.2. Estrés.....	7
1.3. Confort.....	7
1.4. Ergonomía.....	7
1.5. Calidad de Vida en el Trabajo.....	8
1.6. Eficiencia.....	8
1.7. Satisfacción laboral.....	9
2. Marco legislativo en España.....	9
3. Los propósitos del presente estudio.....	9
3.1 Enfoque motivacional.....	10
3.2 Enfoque mecánico: Taylorismo.....	12
3.3 Escala biológica.....	12
3.4 Escala perceptual/motriz.....	14
3.5 Modelo de las características del puesto.....	15
2. Material y método.....	16
4. Muestra.....	16
5. Procedimiento.....	16
6. Instrumentos.....	16
3. Resultados.....	18
1. Datos demográficos.....	18
2. Datos estadísticos descriptivos.....	29
4. Discusión.....	49
5. Conclusión.....	50
6. Referencia bibliográfica.....	51
Anexo I (Cuestionario).....	I
Anexo II (carta presentación de envío de cuestionario).....	XXVII

## 1. Introducción:

Antes de nada debemos conocer algunos términos que están relacionados con los aspectos que se miden en el trabajo.

### 1.1 Conceptos previos; estrés, confort, ergonomía, calidad de vida en el trabajo, eficiencia, satisfacción laboral.

#### 1.1.1 Estrés

Podemos obtener diversas definiciones sobre el estrés al igual que clasificaciones. La OMS (Organización Mundial de la Salud) define el estrés como *“el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”*<sup>1</sup>

El estrés según Romero Martín<sup>2</sup> es *“un proceso motivacional de emergencia y como el principal generador de emociones de toda la actividad humana”*.

Podemos encontrar dos tipos de estrés; el *eustrés*, que se trata de un estrés positivo, y el *distress*, negativo.

Tal y como lo explica Guillermo Pose<sup>1</sup> *“El eustrés es un estado en el cual se produce una mejora del nivel de conocimiento, y de las prácticas cognitivas que proporciona la motivación. Se considera importante Es para el funcionamiento y para el desarrollo”*.

Por el contrario, podemos alcanzar el *“Distress* o mal estrés si las demandas del medio son intensas y/o prolongadas, excesivas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo”, tal y como comenta Guillermo Pose.<sup>1</sup>

#### 1.1.2 Confort

La Real Academia Española (RAE) define confort como; Cuando se trata de *“aquello que brinda comodidades y genera bienestar al usuario.”*<sup>3</sup>

Si aplicamos dicho concepto al entorno de trabajo podemos obtener que el confort laboral es el trabajo en el que existe un nivel confortable de diversas características físicas (ruido, iluminación, etc.) y psicológicas (estrés, fatiga mental, etc.) para el trabajador en su trabajo. El confort puede estar dado por algún objeto físico o por alguna circunstancia ambiental o abstracta.

### 1.3 Ergonomía

Podemos introducir el concepto de ergonomía como;

*“Ergonomía (o estudio de los factores humanos) es la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema.”*<sup>4</sup>

Existen varias versiones para describir la ergonomía; la norma UNE EN-614-1:2006 e UNE-EN ISO 6385:2004<sup>4</sup> de las actuales normas técnicas españolas la describe como; *“La ergonomía es el estudio sistemático de las personas en su entorno de trabajo con el fin de mejorar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y las tareas que realizan”*.<sup>5</sup>

Según Laurig y Vedder<sup>5</sup> se refieren a la ergonomía como; *“La ergonomía tradicional considera que su papel consiste en definir los métodos que permiten poner en práctica las limitaciones que establece la medicina del trabajo, a través del diseño y la organización del trabajo. Con lo que podría definirse como aquella que desarrolla “correcciones a través de estudios científicos”, donde “correcciones” son todas aquellas recomendaciones para la concepción del trabajo en las que se presta atención a los límites de carga sólo para evitar los riesgos para la salud”*

En la fisioterapia existen dificultades para poder aplicar éste concepto como tal, ya que es un puesto que requiere una plasticidad del mismo puesto que continuamente se debe adaptar a las condiciones del paciente, como por ejemplo es en el caso de pediatría; donde el profesional permanece sentado o arrodillado, o el caso de neurología; donde en situaciones no se puede obtener una colaboración completa por parte del paciente. Por otro lado, es cierto que bastantes situaciones se pueden normalizar las correcciones posturales, como son aspectos en la sedestación, o bipedestación, teniendo bien regulada las sillas, camillas, etc...

#### **1.4 Calidad de vida en el trabajo**

Existen diversas perspectivas referentes a la Calidad de Vida en el Trabajo:

Según González, Peiró y Bravo<sup>6</sup> el concepto de La Calidad de Vida en el Trabajo es “la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él”.

En EE.UU podemos encontrar un movimiento del *desarrollo organizacional* el cual se centra en el **cambio global** de la organización, y tiene como objetivo prioritario la **competitividad** de la organización y la satisfacción en el trabajo. En Europa, se caracteriza por **priorizar la mejora de la calidad de vida en el trabajo**, planteando menor énfasis en la eficacia o eficiencia de la organización.<sup>6</sup>

Podemos observar que desde el año 1973, Walton<sup>6</sup> define la calidad de vida laboral como *“un proceso para humanizar el lugar de trabajo”*.

Tuesca Molina<sup>7</sup> comenta que “la Calidad de vida en el trabajo (CVT) está relacionada hoy en día con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos (libertades, modos de vida, trabajo, servicios sociales y condiciones ecológicas)”.

#### **1.5. Eficiencia**

La eficiencia laboral la podemos definir como *“la relación entre costos y beneficios enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas con el fin de que los recursos humanos se utilicen del modo más racional posible”* Podríamos concluir que la eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados.<sup>8</sup>



## 1.6 Satisfacción laboral

Guillén Atencio<sup>9</sup> la define como la “*actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser"*”.

## 2. Marco legislativo en España

En España tenemos la ley de prevención de riesgos laborales:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 <sup>10</sup>

Tal y como se redacta en la ley “*Esta ley responde al mandato constitucional que conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos*”.<sup>10</sup>

Ley de prevención de riesgos laborales en España obliga a la evaluación sistemática periódica cuando haya cambios en el trabajo.

Con respecto al Reglamento en Servicios de Prevención.

- Real Decreto 39/1997. <sup>11</sup>

En el anexo III del Real Decreto 39/1997, se especifica los requisitos necesarios para poder ejercer como técnico de prevención de riesgos laborales. Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.<sup>11</sup>

## 3. Los propósitos del presente estudio

Los propósitos de este estudio es la de aplicar la investigación de **Campion y Thayer (1985)**<sup>12</sup> sobre el diseño del trabajo en el campo de la fisioterapia para obtener una visión general y específica sobre el puesto de trabajo, intentando mejorar y desarrollar tanto la comprensión individual como la metodológica.

Este estudio pretende analizar mediante un estudio de campo basado de los diferentes enfoques en el entorno laboral de la fisioterapia, dichos enfoques son;

- *enfoque motivacional*
- *enfoque mecánico*
- *enfoque biológico*
- *enfoque perceptivo- motriz*

### 3.1 Enfoque motivacional:

Éste enfoque motivacional hace referencia al primer módulo de preguntas del cuestionario con las cuales hemos medido los diferentes parámetros.

Podríamos decir que el *enfoque motivacional* hace referencia a las teorías de la *motivación laboral* (Mitchell, 1976)<sup>12</sup> y los principios psicológicos los cuales nacieron de los enfoques socio técnicos. Estas teorías aportan recomendaciones con la intención de enriquecer la naturaleza motivacional del trabajo. Dichos principios provienen de la psicología organizacional y están asociados con la satisfacción en el trabajo, la motivación intrínseca y con la implicación laboral, tanto en cuanto al rendimiento como a la asistencia. Aquí podemos incluir el campo de la satisfacción laboral.

**La satisfacción:** esta categoría se refiere a los resultados afectivos o aptitudes del trabajo, con los que se incluyen ítems para la satisfacción de trabajo y la motivación laboral (Hackman & Lawler 1971) e implicación en el trabajo. Esta categoría también incluye índices de conducta que reflejan la satisfacción.<sup>12</sup>

**Un ejemplo de un ítem de éste modulo es:**

**1. Autonomía:** *El puesto de trabajo permite libertad, independencia, discreción en los horarios de trabajo, secuencia, métodos, procedimientos, control de calidad u otra toma de decisiones*<sup>12</sup>

El enfoque motivacional está basado en el **Modelo de las Características del Puesto**<sup>13</sup>, el cual se considera actualmente el más influyente sobre el diseño de puestos de trabajo.

Éste modelo fue desarrollado en la Universidad de Yale por **Hackman y Oldham (1974)**, se diseñó para evaluar:

- 1) Las características de los trabajos en las organizaciones,
- 2) las reacciones de los empleados frente a sus trabajos
- 3) su disposición a realizar un trabajo más exigente y motivante.

Desde su creación, éste cuestionario multidimensional, *The Multimethod Job Design Questionnaire (MJDQ)* es utilizado en el análisis de la satisfacción laboral y del diseño del puesto de trabajo, permite la medición de: *elementos específicos de la experiencia laboral (tanto objetivos como subjetivos), de sentimientos sobre el trabajo en general y de su trabajo en particular.*<sup>13</sup>

Hackman y Oldham (1974), identificaron y determinaron las **Dimensiones Centrales del Trabajo**, las cuales se citan a continuación;

**1. Variedad de competencias o de destrezas**, “es el grado en el que el empleo requiere diferentes actividades que precisan de diferentes habilidades”.<sup>13</sup>

**2. Identificación o identidad de la tarea**, “expresa el grado en que el empleo permite la realización de un producto completo e identificable”.<sup>13</sup>

**3. Sentido o importancia de la tarea**, “es el grado en el que el empleo es reconocido por otros”.<sup>13</sup>

4. **Autonomía**, “o grado en el que el empleado actúa libre e independientemente en la realización de las tareas”.<sup>13</sup>

5. **Retroinformación (feedback)**, “es la extensión en que las actividades que requiere el empleo, ofrecen por sí mismas, una información directa sobre la efectividad de su desempeño.”<sup>13</sup>

Por otro lado el cuestionario Job Diagnosis Survey (**JDS**) mide cada una de las cinco Dimensiones Centrales del Trabajo individualmente, con ello se obtiene el “Potencial Motivacional del Puesto” (Motivational Potential Score – MPS). El MPS se interpreta como el valor total del trabajo percibido por los trabajadores en términos de su contenido motivacional.<sup>13</sup>

Con el JDS se puede medir dos dimensiones adicionales las cuales son útiles en el conocimiento del trabajo y de las reacciones del empleado, como:

- **Retroinformación de otros:** significa “El grado en que el empleado recibe información clara de su supervisor o compañeros de trabajo, sobre su funcionamiento”.<sup>13</sup>
- **El trato con otros:** se observa “El grado en que el trabajo requiere a un empleado trabajar en equipo para realizar sus actividades laborales.”<sup>13</sup>

El JDS también mide un número de reacciones personales, o sentimientos afectivos que una persona obtiene de su desempeño laboral<sup>13</sup>, éstos a términos de fisioterapia se puede aplicar con la satisfacción tanto del paciente como del fisioterapeuta respecto al tratamiento practicado y a la resolución del mismo. Las medidas que se obtienen son:

- **Satisfacción General:** hace referencia a “Una medida global del grado en que el empleado está satisfecho con su trabajo”.<sup>13</sup>
- **Motivación Interna del trabajo:** se percibe como “El grado en que el empleado es automotivado para realizar eficazmente el trabajo; evaluando las sensaciones internas positivas que experimenta el empleado al trabajar con eficacia y las sensaciones internas negativas al hacerlo mal.”<sup>13</sup>
- **Satisfacción por crecimiento personal:** se describe como “La oportunidad percibida por el empleado para su crecimiento y desarrollo personal en el trabajo.”<sup>13</sup>
- **Satisfacción con el contexto,** obtenemos “información de la satisfacción del empleado con: la paga y otras remuneraciones; la seguridad o estabilidad en el empleo; los compañeros de trabajo y la supervisión”.<sup>13</sup>
- **Intensidad de la Necesidad de Autorrealización:** Esta medida evalúa “la intensidad de los deseos de los individuos en lograr un crecimiento y desarrollo personal mediante su trabajo, y en que grado es estimulado por su trabajo. Esta medida es considerada como un predictor del grado en que se implicarían los trabajadores en un trabajo con alto potencial motivante”.<sup>13</sup>

### 3. 2. Enfoque mecánico: Taylorismo

El *enfoque mecanístico* o mecánico se refleja con el *taylorismo* que corresponde a la división de las distintas tareas del proceso de producción, que conllevan al aislamiento del trabajador y la imposición de un salario proporcional al valor que el obrero añade al proceso productivo. Este fue un nuevo método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción. Las dos claves del diseño *taylorista*, son reducción de la autonomía, y la fragmentación de la tarea. Está orientada hacia la eficiencia de los recursos humanos y los resultados de flexibilidad tales como la facilidad de contratar y bajos requisitos de formación.<sup>14</sup>

- **Eficiencia:** esta categoría se refiere a la eficiencia de los recursos humanos y a los resultados de flexibilidad y corresponden al **enfoque mecanicista**. Dos ítems miden los niveles de utilización, porcentaje de gente que podía realizar los trabajos con formación y sin formación. Tres ítems miden los requisitos de formación y experiencia: experiencia necesaria para llegar al rendimiento completo, formación anterior requerida y formación externa anualmente necesaria.<sup>12</sup>

**Un ejemplo de un ítem es:**

**24. Repetición.** *El trabajo requiere la realización de la misma actividad en varias ocasiones.*<sup>12</sup>

### 3.3 Escala biológica-antropométrica

El *enfoque biológico-antropométrico* surgió de la biomecánica, la fisiología laboral y antropometría. Este enfoque se centra en la minimización del **estrés físico** y la **presión** sobre el trabajador con características como la **fuerza**, **resistencia requerida**, los límites de **ruido** y **ambientes**. Los empleados que tienen trabajos bien diseñados están más a gusto y presentan menos esfuerzo físico y fatiga, menos dolores y dolencias y de hecho menos problemas de salud. Otros recientes estudios sobre la ciencia de la organización han sugerido extender el área de la investigación sobre el diseño del trabajo incluyendo exigencias físicas.<sup>12</sup>

- **Confort:** esta categoría se refiere a los resultados físicos de bienestar y corresponden al **enfoque biológico**. Incluye un ítem en cuanto a esfuerzo físico, uno en cuanto a la fatiga física uno cada uno en cuanto a la frecuencia de dolores de espalda, molestias y dolores en general.<sup>12</sup>

**Un ejemplo de un ítem valorado es:**

**27. Fuerza.** *El trabajo requiere relativamente poca fuerza muscular.*

**29. Resistencia muscular.** *El trabajo requiere relativamente poca resistencia muscular.*

El enfoque biológico es ampliamente aplicado en el puesto del fisioterapeuta puesto que se trata de un trabajo físico en la mayor parte del tiempo.

**Prevención de la sobrecarga muscular** “Los estudios fisiológicos y ergonómicos sobre el trabajo indican que la sobrecarga muscular se traduce en **fatiga** (es decir, en una reducción de la capacidad de trabajo) y puede reducir también la productividad y la calidad del trabajo. La prevención de la sobrecarga muscular está enfocada al contenido del trabajo, al entorno laboral o al trabajador. La carga se ajusta mediante medios técnicos centrados en el entorno laboral, en las herramientas o en los métodos de trabajo. La forma más rápida de regular la carga muscular de trabajo es aumentar la flexibilidad del horario de trabajo a nivel individual. Esto supone diseñar un régimen de pausas que tenga en cuenta la carga de trabajo y las necesidades y capacidades de cada individuo.”<sup>5</sup>

El trabajo muscular estático y repetitivo debería mantenerse al mínimo puesto que es el que mayor riesgo de lesiones produce. Las fases de trabajo dinámico pesado que se producen de forma ocasional pueden resultar útiles para el mantenimiento de una forma física. Por otro lado, la actividad física más fácil de incluir en una jornada laboral es andar a paso ligero o subir escaleras. La prevención de la sobrecarga muscular, es difícil cuando la forma física o las habilidades de los trabajadores son deficientes. Un entrenamiento adecuado mejorará las habilidades laborales del trabajador y puede reducir las cargas musculares durante el trabajo.”<sup>5</sup>

**Manipulación manual de materiales.** El término manipulación manual hace referencia “a las acciones de levantar, bajar, empujar, tirar, transportar, mover, sostener en vilo y refrenar, y está relacionado con gran parte de las actividades realizadas en la vida laboral”<sup>5</sup>

**Posturas y movimientos.** Si la tarea requiere que la persona se gire o se estire para alcanzar algo, el riesgo de lesión será mayor. El puesto de trabajo puede rediseñarse para evitar estas acciones. Se producen más lesiones de espalda cuando el levantamiento se hace desde el suelo que cuando se hace desde una altura media; esto indica la necesidad de sencillas medidas de control. Esto también se aplica a las situaciones de levantamientos de pesos hasta una altura elevada.<sup>5</sup>

**La carga.** La carga en sí también puede influir en la manipulación, debido a su peso y su ubicación. Otros factores, como su forma, su estabilidad, su tamaño y si resbala o no, también pueden incidir en la facilidad o dificultad que presente su manejo.<sup>5</sup>

**Organización y entorno.** La forma en que está organizado el trabajo, tanto física como temporalmente, también influye en su manejo. El entorno influye sobre la manipulación: la falta de luz, los obstáculos o desniveles en el suelo o una limpieza deficiente pueden hacer que se produzcan lesiones.<sup>5</sup>

**Factores personales.** Las habilidades personales para la manipulación de objetos, la edad de la persona y la ropa que lleve puesta, también pueden influir. Es necesaria una formación adecuada para levantar pesos. Las ropas ajustadas pueden aumentar la fuerza muscular requerida para desempeñar una tarea, ya que la persona tiene que vencer la presión de la ropa. Ejemplos típicos de esta situación son el uniforme de las enfermeras, fisioterapeutas o los monos ajustados para trabajar por encima del nivel de la cabeza.”<sup>5</sup>

**Factores que afectan a las posturas de trabajo.** Las características de las dimensiones del lugar de trabajo definen bastante bien las posturas, como en el caso de los trabajos que se realizan sentado, incluso en el caso de las tareas dinámicas, como el manejo de materiales en un lugar pequeño. Las cargas que hay que manejar, el peso y la naturaleza de las herramientas de trabajo, obligan al cuerpo a adoptar una postura determinada. Algunas tareas requieren que el peso del cuerpo se utilice para sostener una herramienta o para aplicar una fuerza sobre el objeto de trabajo. Las diferencias individuales, la edad y el sexo influyen en las posturas.<sup>5</sup>

### 3.4 Escala perceptual/ motor scale perceptual -motriz

El enfoque *perceptivo-motriz* proviene de la psicología experimental y surgió de la investigación sobre la ingeniería de factores humanos, habilidad, y como procesan humanos la información (*human information processing*). Está orientado a las capacidades mentales humanas y sus limitaciones, sobretodo con respecto a la atención y las necesidades de concentración en el trabajo. Este enfoque se refiere a la **fiabilidad** de los resultados (por ejemplo, probabilidades reducidas de error-accidente) y reacciones positivas de usuario (por ejemplo sobre carga mental reducida, fatiga, estrés, aburrimiento y actitudes favorables hacia puestos de trabajo y herramientas).<sup>12</sup>

- **Fiabilidad:** esta categoría se refiere al sistema de fiabilidad y resultados de reacción del usuario y corresponden al **enfoque perceptivo motriz**. Cada uno de los ítems mide la probabilidad de errores y accidentes, uno se refiere a la *fatiga mental*, midiendo la media de horas extras por semana como indicador de estrés, tres ítems miden la frecuencia de sobrecarga de trabajo y la subcarga (tedio) de trabajo (demasiadas tareas, tareas demasiado difíciles y aburrimiento) y un ítem referido a la actitud integral hacia la oficina, puesto de trabajo y cualquier herramienta usada en el trabajo.<sup>12</sup>

**Un ejemplo de un ítem de esta escala es:**

**45. Requerimientos de procesamiento de información.** *La cantidad de información que debe procesar, en términos de pensamiento y resolución de problemas, es relativamente mínima.*<sup>12</sup>

### Definiciones de la carga mental de trabajo

Según Laurig y Vedder,<sup>5</sup> no existe una definición universal de carga mental de trabajo (CMT). La razón principal es que hay al menos dos definiciones y enfoques que cuentan con una base teórica sólida: la primera, la CMT se considera, en términos de las exigencias de la tarea, como una variable independiente externa a la que los trabajadores tienen que enfrentarse de manera más o menos eficaz. La segunda, la CMT se define en términos de interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos cognitivos de la persona.

## Fatiga mental

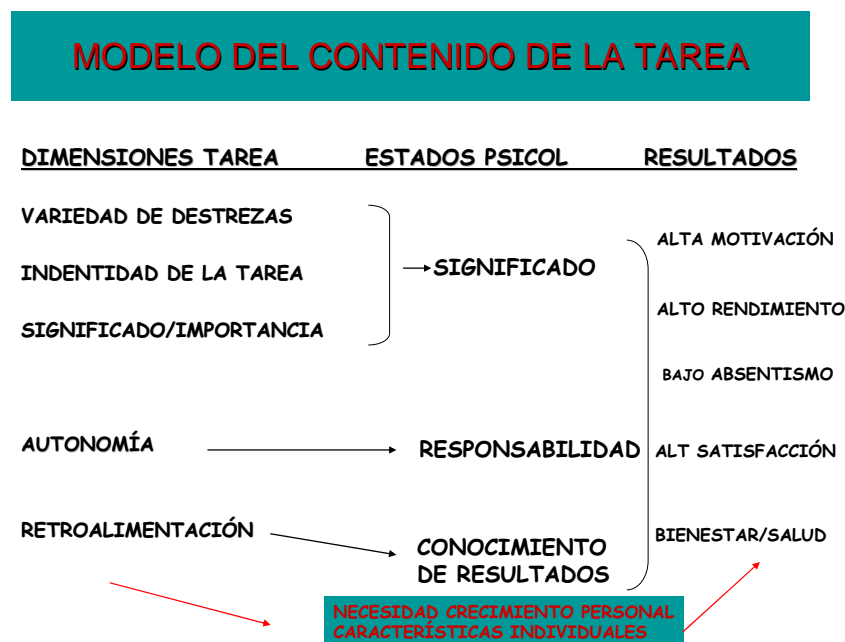
La tensión mental es una consecuencia normal del proceso de enfrentarse a la carga mental de trabajo (CMT). Las cargas prolongadas o las exigencias de un trabajo demasiado intensas pueden llegar a causar, a corto plazo, situaciones de sobrecarga (fatiga) y subcarga (monotonía, hastío) y a largo plazo, incluso otras consecuencias como síntomas de estrés y enfermedades laborales. Se puede mantener, sin embargo, una regulación estable de la actividad mientras dure la tensión por medio de cambios en el estilo de trabajo (variando las estrategias de obtención de información y toma de decisiones), rebajando el nivel de objetivos que se desea conseguir (redefiniendo las tareas y reduciendo los estándares de calidad) o a través de un aumento compensatorio del esfuerzo psicofisiológico y una disminución posterior del esfuerzo durante el horario de trabajo.<sup>5</sup>

Teniendo claros los conceptos previos, es necesario adaptarlos al puesto laboral del fisioterapeuta aplicando las medidas pertinentes tales como la prevención, modificación de materiales, y del puesto de trabajo cuando se requiera.

### 3.5 Modelo de las características del puesto

A partir de las ideas de la Teoría de Herzberg y de las investigaciones de Turner y Lawrence; Hackman y Oldham desarrollaron a mediados de los años setenta el Modelo de Características del Puesto (MCP), el cual plantea cómo la interacción entre un conjunto de características del puesto y diferencias individuales que influyen en la motivación, satisfacción, productividad y tendencias de abandono como el ausentismo.<sup>15</sup>

El modelo establece en forma genérica que cuando el trabajador encuentra en su puesto de trabajo las cinco dimensiones básicas del puesto, experimenta los estados psicológicos que se encuentran centro del modelo, y éstos conllevan a que el trabajador muestre resultados como satisfacción alta, motivación intrínseca, baja rotación y ausentismo.<sup>15</sup>



## **2. Material y método:**

### **4. Muestra:**

Se ha utilizado una muestra incidental para éste estudio de los fisioterapeutas en actividad laboral en ámbito español, abarcando todas las ramas de la fisioterapia (traumatología, pediatría, neurología, etc...).

### **5. Procedimiento:**

El método para aplicar el cuestionario ha sido por medios digitales, utilizando la herramienta que ofrece el servicio de Google Drive, realizando el formulario (el cuestionario) a través de una plataforma online. Los cuestionarios fueron enviados a través de correo electrónico a los fisioterapeutas, éstos contestaron de manera online y completamente anónima, registrándose en la base de archivos únicamente la hora a la que se realizó el cuestionario.

Para conseguir la muestra se ha contactado directamente con profesionales fisioterapeutas y con el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de diversas comunidades Autónomas como; Canarias, Madrid, Barcelona, Andalucía, Valencia, Castilla y León, Galicia, Islas Baleares, Castellón, Castilla La Mancha, País Vasco y Extremadura. Solicitándole mediante formato electrónico (correo electrónico) la participación de los colegiados adscritos a dichos colegios. Ver [Anexo II](#).

Se enviaron una estimación de 280 cuestionarios, ya que al participar intermediarios como los colegios oficiales de fisioterapeutas, no se obtuvo un control total de cuestionarios enviados. Respondieron 72 personas al cuestionario.

Los cuestionarios se enviaron desde el 1 de Abril 2014 hasta el 2 de Julio 2014.

### **6. Instrumentos**

Hemos utilizado como cuestionario base, el *cuestionario The Multimethod Job Design Questionnaire (MJDQ)*, adaptándolo al campo de la fisioterapia. Para poder acceder al cuestionario, ver [anexo I](#) Los investigadores Campion y Thayer <sup>12</sup> hicieron su estudio el cual se basó en varias disciplinas como (Psicología, ingeniería, factores humanos, fisiología) para demostrar cuatro enfoques para el diseño del trabajo y sus correspondientes resultados:

**Motivación interna, con las preguntas que van desde la 1 a la 18** relacionados con la *satisfacción*.

**Escala mecanicista, con preguntas que van desde la 19 a la 26** relacionados con la *eficiencia*.

**Escala Biológica, con preguntas que van desde la 27 a la 36** relacionados con la *confort*.

**Escala perceptivo/ motriz con preguntas que van desde la 37 a la 48** relacionados con la *fiabilidad*.

Las respuestas de éste cuestionario están basadas en una escala tipo Likert , donde el punto mayor es muy satisfecho y poco satisfecho el de menor puntuación.



Como herramienta para medir la **satisfacción** hemos usado preguntas basadas en el cuestionario Organizational Assessment Inventory (OAI)<sup>17</sup> traducido al español por Pérez Quintana<sup>18</sup> con ello se pretende analizar qué medida está **satisfecho** el fisioterapeuta con cada uno de los siguientes aspectos de su trabajo.

Dichas preguntas van desde la pregunta **64 a 72**

Como instrumento para medir la **implicación/propensión abandono** y el **compromiso** hemos usado preguntas basadas en el cuestionario *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*<sup>19</sup> con ello se pretende analizar aspectos relativos a la actividad laboral, como si el fisioterapeuta está **estimulado** para desempeñar su trabajo, si se encuentra **implicado** con el mismo.

Dichas preguntas van desde la pregunta **73 a 80**

- **Eficiencia**: esta categoría se refiere a la **eficiencia** de los recursos humanos y a los resultados de flexibilidad y se corresponde al **enfoque mecanicista**. Dos ítems medían los niveles de utilización, porcentaje de gente que podía realizar los trabajos con formación y sin formación. Tres ítems median los requisitos de **formación** y **experiencia**: experiencia necesaria para llegar al rendimiento completo, formación anterior requerida y formación externa anualmente necesaria.

Como herramienta para medir el nivel de **formación** necesaria para el puesto hemos usado preguntas basadas en el cuestionario *Assessing Organizational Change : A guide to Methods, Measures, and Practices*<sup>20</sup>: Con dichas preguntas se trata de ver cuál es el nivel académico, de experiencia, de formación y de entrenamiento, necesario para poder desempeñar las tareas cotidianas de un fisioterapeuta de manera adecuada. Dichas preguntas van desde la pregunta **58 a 63**

Como instrumento para medir es **esfuerzo físico** hemos usado preguntas basadas en el cuestionario *Position Analysis Questionnaire (PAQ)*<sup>21</sup>. Realizando preguntas de una subescala de dicho cuestionario: Con dichas preguntas se busca conocer más ampliamente el puesto de los fisioterapeutas, si está relacionado con el esfuerzo físico necesario para llevarlo a cabo adecuadamente.

Dichas preguntas van desde la pregunta **53 a la 57**

Como herramienta para medir la **salud** hemos usado preguntas basadas en el cuestionario *Measuring Health: A guide to rating Scales and Questionnaires*.<sup>22</sup> con estas preguntas se pretende conocer qué tipo de **dolencias** ha padecido el fisioterapeuta en diferentes momentos de su vida, incluidas las que ha podido adquirir como consecuencia de su actividad laboral.

Dichas preguntas van desde la pregunta **81 a 93**

Como herramienta para medir el nivel de **fatiga física y mental** en el puesto hemos usado preguntas basadas en el cuestionario *Development of a fatigue scale*<sup>23</sup>

Las cuatro opciones de respuestas fueron usadas "mejor que de costumbre", "no mas que de costumbre", "peor que de costumbre", "mucho peor que de costumbre"

Dichas preguntas van desde la pregunta **102 a 107**

Como herramienta para medir la **fiabilidad** hemos usado preguntas basadas en el cuestionario Swain<sup>24</sup>. Estas preguntas tratan sobre aspectos relacionados con la **seguridad en el puesto de trabajo** y cómo **las tareas del trabajador influyen en la manera** en que

el mismo trabajador valora su trabajo de manera general.

Dichas preguntas van desde la pregunta **49 a la 52**

Como herramienta para medir el nivel de **fatiga mental** en el puesto hemos usado preguntas basadas en el cuestionario *Development of a fatigue scale*<sup>23</sup>

Las cuatro opciones de respuestas fueron usadas "mejor que de costumbre", "no mas que de costumbre", "peor que de costumbre", "mucho peor que de costumbre"

Dichas preguntas van desde la pregunta 94 a 101 para **fatiga mental**

Para medir datos **demográficos** se recogieron algunos los pertinentes para el objetivo del estudio.

Dichas preguntas van desde la pregunta **108 a la 131**

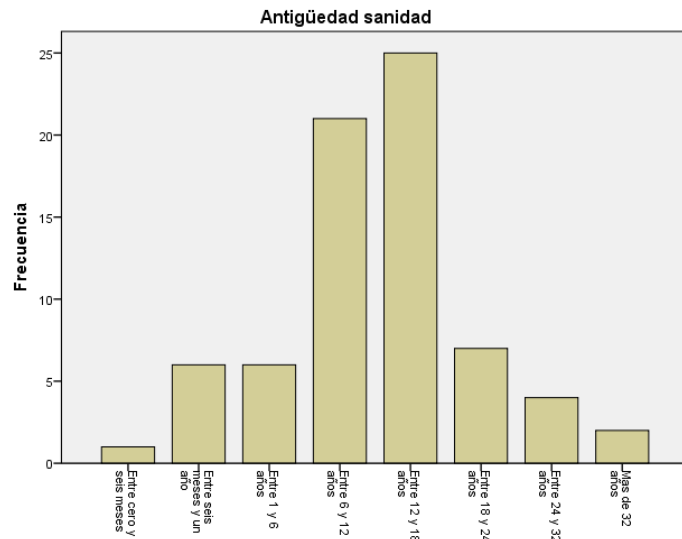
### 3. Resultados:

#### 1. Datos demográficos:

##### 1.1 Antigüedad sanidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre cero y seis meses	1	1,4	1,4	1,4
Entre seis meses y un año	6	8,3	8,3	9,7
Entre 1 y 6 años	6	8,3	8,3	18,1
Entre 6 y 12 años	21	29,2	29,2	47,2
<b>Válidos Entre 12 y 18 años</b>	<b>25</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>81,9</b>
Entre 18 y 24 años	7	9,7	9,7	91,7
Entre 24 y 32 años	4	5,6	5,6	97,2
Mas de 32 años	2	2,8	2,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Tabla 1.1**

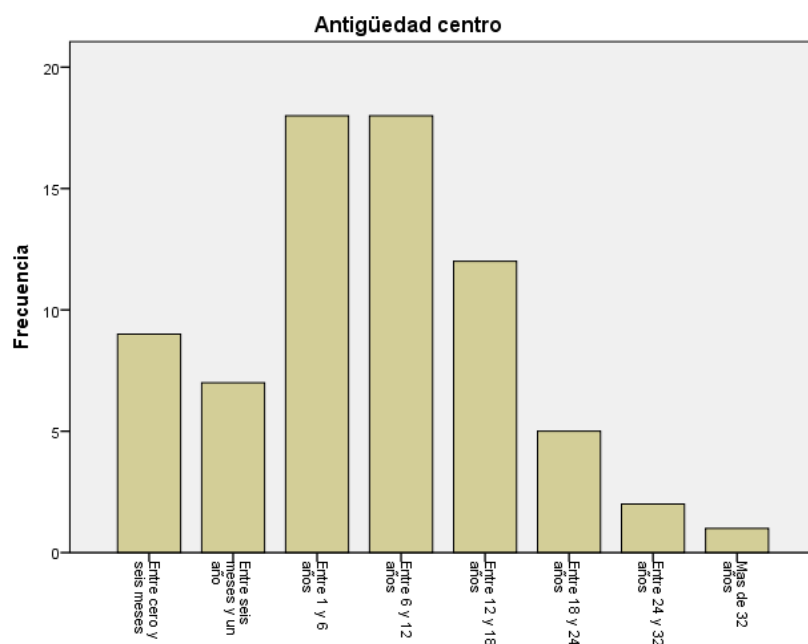


Tal y como observa en la **tabla 1.1** con respecto a la antigüedad en la sanidad podemos observar que los datos obtenidos indican que un **34,7%** de los fisioterapeutas tienen como antigüedad en la sanidad **entre 12 y 18 años trabajados** seguidos del **29,2 %** de fisioterapeutas con una antigüedad de **entre 6 y 12 años**.

## 1.2. Antigüedad centro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre cero y seis meses	9	12,5	12,5	12,5
Entre seis meses y un año	7	9,7	9,7	22,2
<b>Entre 1 y 6 años</b>	<b>18</b>	<b>25,0</b>	<b>25,0</b>	<b>47,2</b>
<b>Entre 6 y 12 años</b>	<b>18</b>	<b>25,0</b>	<b>25,0</b>	<b>72,2</b>
Válidos Entre 12 y 18 años	12	16,7	16,7	88,9
Entre 18 y 24 años	5	6,9	6,9	95,8
Entre 24 y 32 años	2	2,8	2,8	98,6
Más de 32 años	1	1,4	1,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Tabla 1.2**

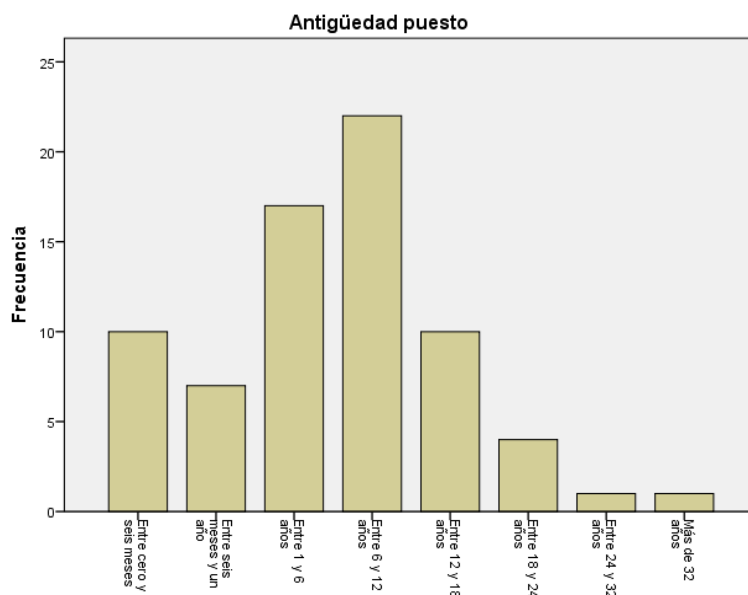


La **tabla 1.2** indica que un **25 %** de los fisioterapeutas tienen como **antigüedad en el centro** de trabajo **entre 1 y 12 años trabajados** seguidos del **16.7 %** de fisioterapeutas con antigüedad en el centro de **entre 12 y 18 años**.

### 1.3. Antigüedad puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre cero y seis meses	10	13,9	13,9	13,9
Entre seis meses y un año	7	9,7	9,7	23,6
<b>Entre 1 y 6 años</b>	<b>17</b>	<b>23,6</b>	<b>23,6</b>	<b>47,2</b>
<b>Entre 6 y 12 años</b>	<b>22</b>	<b>30,6</b>	<b>30,6</b>	<b>77,8</b>
Válidos Entre 12 y 18 años	10	13,9	13,9	91,7
Entre 18 y 24 años	4	5,6	5,6	97,2
Entre 24 y 32 años	1	1,4	1,4	98,6
Más de 32 años	1	1,4	1,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Tabla 1.3**

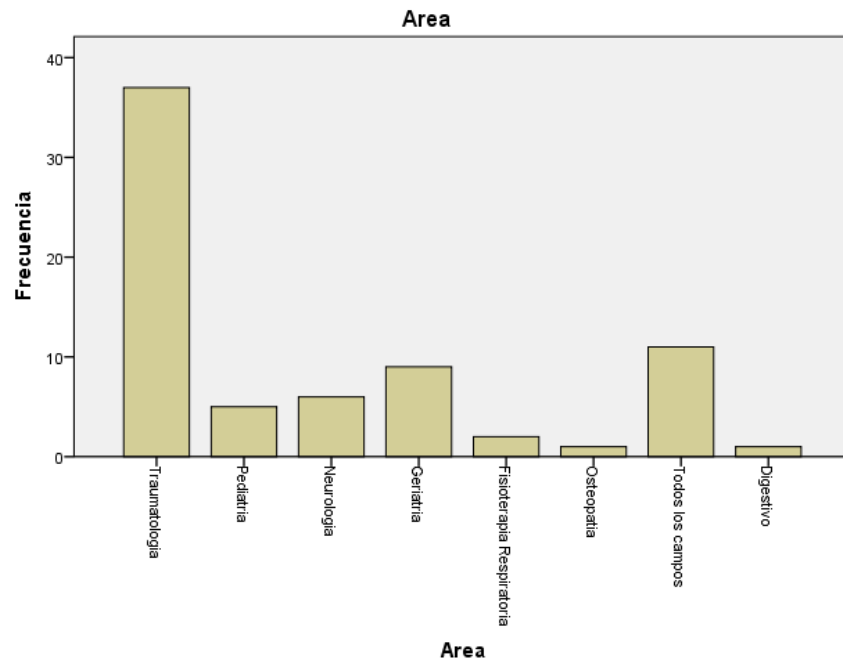


La **tabla 1.3** indica que un **30,6 %** de los fisioterapeutas tienen como **antigüedad en el puesto** de trabajo **entre 6 y 12 años**, seguidamente encontramos que el **23,6 %** de fisioterapeutas con antigüedad en el puesto tienen **entre 1 y 6 años**.

#### 1.4. Área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Traumatología</b>	<b>37</b>	<b>51,4</b>	<b>51,4</b>	<b>51,4</b>
Pediatría	5	6,9	6,9	58,3
Neurología	6	8,3	8,3	66,7
Geriatría	9	12,5	12,5	79,2
Válidos				
Fisioterapia Respiratoria	2	2,8	2,8	81,9
Osteopatía	1	1,4	1,4	83,3
Todos los campos	11	15,3	15,3	98,6
Digestivo	1	1,4	1,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Tabla 1.4**

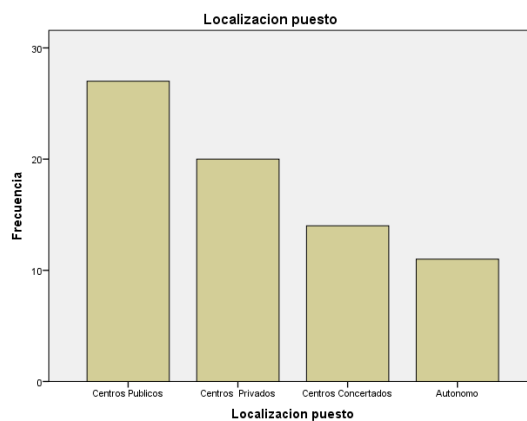


Los datos de la **tabla 1.4** indican que un **51,4 %** de los fisioterapeutas se dedican al área de **Traumatología**, seguidamente encontramos que el **15,3 %** de fisioterapeutas se dedican a **todos los campos**.

### 1.5. Localización puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Centros Públicos</b>	<b>27</b>	<b>37,5</b>	<b>37,5</b>	<b>37,5</b>
<b>Centros Privados</b>	<b>20</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>65,3</b>
Válidos Centros Concertados	14	19,4	19,4	84,7
Autónomo	11	15,3	15,3	100,0
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabla 1.5



Según la **tabla 1.5** se indica que un **37,5 %** de los fisioterapeutas trabajan en el **sector público**, seguidamente encontramos que el **27,8 %** de fisioterapeutas trabajan en el **sector privado**.

### 1.6. Carácter del puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Electivo	31	43,1	43,1
Válidos	<b>Obligatorio</b>	<b>41</b>	<b>56,9</b>	<b>100,0</b>
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.6

Los datos mostrados en la **tabla 1.6** indican que un **56,9 %** de los fisioterapeutas tiene un puesto de **carácter obligatorio**.

### 1.7. Personas con dependencia directa del puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<b>Ninguna</b>	<b>61</b>	<b>84,7</b>	<b>84,7</b>
Válidos	Entre 5 y 15	10	13,9	98,6
	Entre 45 y 70	1	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.7

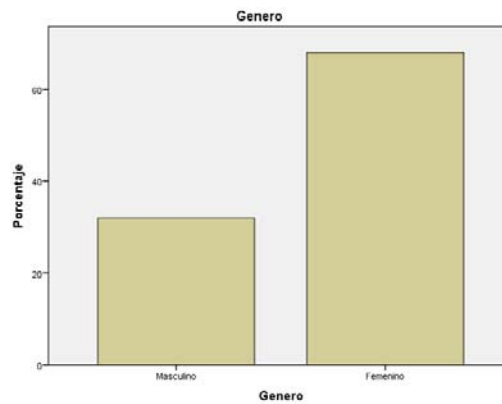
La **tabla 1.7** indica que un **84,7 %** de los fisioterapeutas demuestra que **no tienen a trabajadores a su cargo**.

### 1.8. Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Masculino	23	31,9	31,9
Válidos	<b>Femenino</b>	<b>49</b>	<b>68,1</b>	<b>100,0</b>
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.8

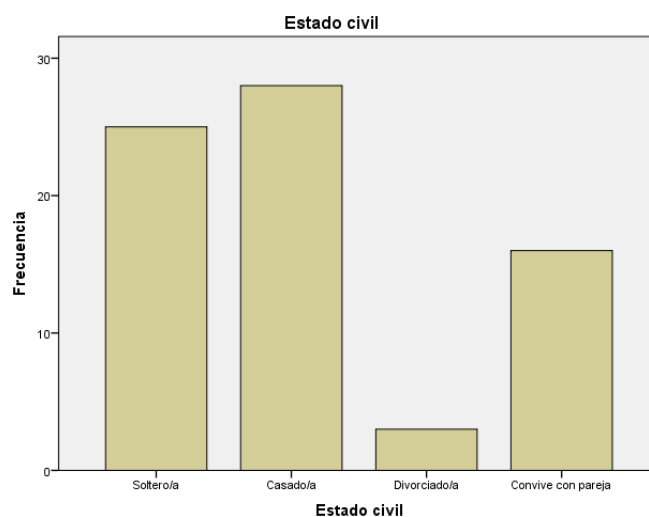
Tal y como se muestra en la **tabla 1.8** los datos obtenidos indican que un **68,1 %** de los fisioterapeutas que contestaron a la encuesta son **mujeres**.



### 1.9. Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Soltero/a</b>	<b>25</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>
<b>Casado/a</b>	<b>28</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>73,6</b>
Válidos Divorciado/a	3	4,2	4,2	77,8
Convive con pareja	16	22,2	22,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Tabla 1.9**



Como observamos en la **tabla 1.9** se indica que un **38,9 %** de los fisioterapeutas están **casados**, seguidamente encontramos que el **34,7 %** de fisioterapeutas están **solteros**.



### 1.10. Nivel académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Diplomatura o Licenciatura	72	100,0	100,0	100,0

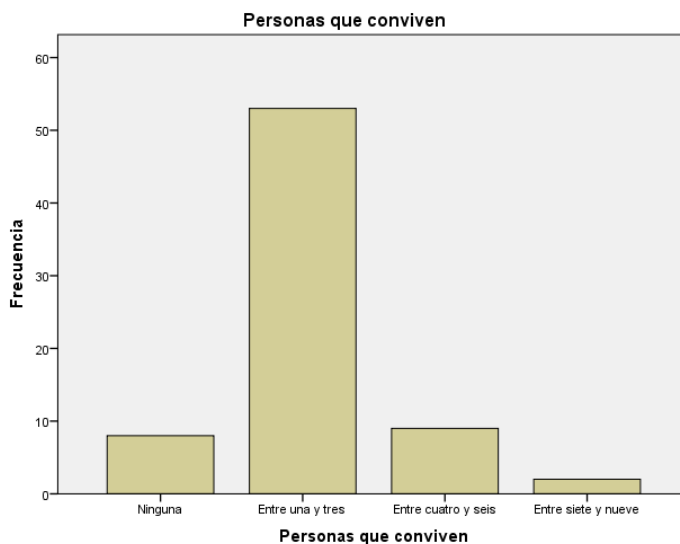
Tabla 1.10

Los datos de la **tabla 1.10** indican que un **100 %** de los fisioterapeutas tienen como titulación una **diplomatura o licenciatura**.

### 1.11. Personas que conviven

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ninguna	8	11,1	11,1	11,1
	<b>Entre una y tres</b>	<b>53</b>	<b>73,6</b>	<b>73,6</b>	<b>84,7</b>
Válidos	Entre cuatro y seis	9	12,5	12,5	97,2
	Entre siete y nueve	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Tabla 1.11

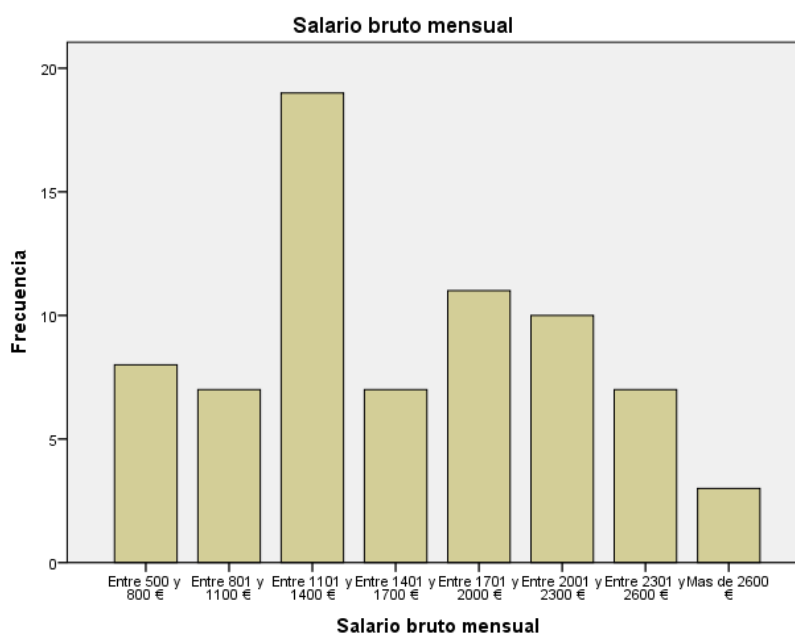


La **tabla 1.11** muestra que un **73,6 %** de los **fisioterapeutas** conviven con **una y tres personas**.

## 1.12. Salario bruto mensual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Entre 500 y 800 €	8	11,1	11,1
	Entre 801 y 1100 €	7	9,7	20,8
	<b>Entre 1101 y 1400 €</b>	<b>19</b>	<b>26,4</b>	<b>47,2</b>
	Entre 1401 y 1700 €	7	9,7	56,9
Válidos	<b>Entre 1701 y 2000 €</b>	<b>11</b>	<b>15,3</b>	<b>72,2</b>
	Entre 2001 y 2300 €	10	13,9	86,1
	Entre 2301 y 2600 €	7	9,7	95,8
	Mas de 2600 €	3	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.12



Tal y como se muestra en la **tabla 1.12** se observa que un **26,4 %** de los fisioterapeutas obtienen un **salario bruto mensual de entre 1.101 € y 1.400 €**, seguidamente encontramos que el **15,3 %** de fisioterapeutas obtienen un **salario bruto mensual de entre 1.701 € y 2.000€**

### 1.13. Hijos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<b>Ninguno</b>	<b>41</b>	<b>56,9</b>	<b>56,9</b>
	Uno	14	19,4	76,4
Válidos	<b>Dos</b>	<b>15</b>	<b>20,8</b>	<b>97,2</b>
	Tres	2	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.13

Los datos mostrados en la **tabla 1.13** indican que un **56,9 %** de los fisioterapeutas **no** tienen hijos, seguidamente encontramos que el **20,8 %** de fisioterapeutas tienen **dos hijos**.

### 1.14. Hijos menores 4 años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<b>Ninguno</b>	<b>55</b>	<b>76,4</b>	<b>76,4</b>
	Uno	15	20,8	97,2
Válidos	Dos	2	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.14

Los datos referentes a la **tabla 1.14** indican que un **76,4 %** de los fisioterapeutas **no** tienen **hijos menores de 4 años**, seguidamente encontramos que el **20,8 %** de fisioterapeutas tienen **un hijo menor de cuatro años**.

### 1.15. Hijos edad escolar o académica (ESO, bachiller...)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<b>Ninguno</b>	<b>51</b>	<b>70,8</b>	<b>70,8</b>
Válidos	Entre uno y tres	21	29,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.15

Según la **tabla 1.15** se indica que un **70,8 %** de los fisioterapeutas **no** tienen hijos, seguidamente encontramos que el **29,2 %** de fisioterapeutas tienen **entre uno y tres hijos en edad escolar o académica**.

### 1.16. Trabaja cónyuge o pareja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<b>Si</b>	<b>47</b>	<b>65,3</b>	<b>65,3</b>
Válidos	No	25	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.16

Según la **tabla 1.16** se muestra que un **65,3 %** de los fisioterapeutas encuestados indican que su **pareja o cónyuge si trabaja**.

### 1.17. Supervisor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	8	11,1	11,1
Válidos	<b>No</b>	<b>64</b>	<b>88,9</b>	<b>100,0</b>
	Total	72	100,0	100,0

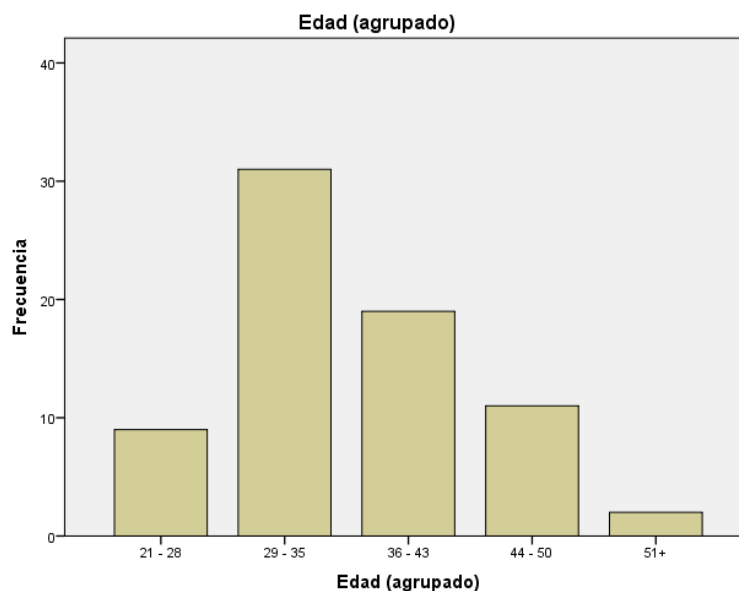
Tabla 1.17

Los datos obtenidos en la **tabla 1.17** indican que un **88,9 %** de los fisioterapeutas **no son supervisores**.

### 1.18. Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	21 - 28	9	12,5	12,5
	<b>29 - 35</b>	<b>31</b>	<b>43,1</b>	<b>55,6</b>
Válidos	36 - 43	19	26,4	81,9
	44 - 50	11	15,3	97,2
	51+	2	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Tabla 1.18



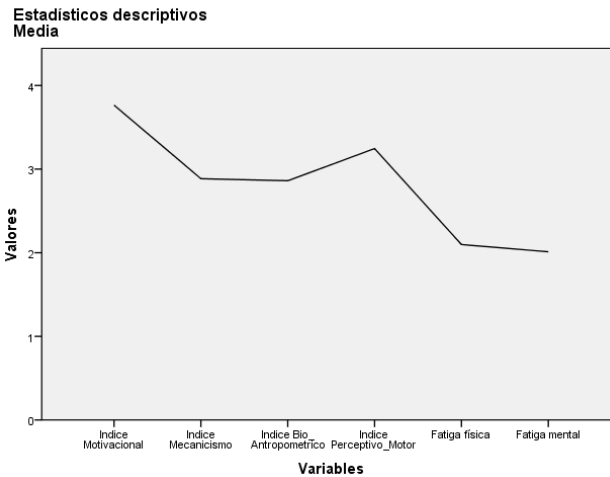
Se observa en la **tabla 1.18** que un **43,1 %** de los fisioterapeutas encuestados tienen entre **29-35 años**.

## 2. Resultados estadísticos descriptivos

### 2.1 MJDQ, fatiga física y mental

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Índice Motivacional	72	1,72	4,83	3,7654	,56857
Índice Mecanicismo	72	2,00	4,50	2,8854	,42155
Índice Bio_Antropometrico	72	1,40	4,20	2,8611	,64427
Índice Perceptivo_Motor	72	1,75	4,25	3,2454	,43871
Fatiga física	72	1,00	3,63	2,0983	,46425
Fatiga mental	72	1,00	3,00	2,0116	,35749
N válido (según lista)	72				

Tabla 2.1



En el **gráfico 2.1** se presenta los descriptivos de la escala **MJDQ** y de **fatiga mental y física**.

- El valor obtenido en el **índice motivacional** indican una  $M = 3,7$  y una  $DT = 0,5$ . Con respecto al **índice mecanicista** se observan una  $M = 2,8$  y una  $DT = 0,4$ .
- El **índice bio-antropométrico** muestra una  $M = 2,8$  y una  $DT = 0,6$ .
- Los resultados sobre el **índice perceptivo motor** indica una  $M = 3,2$  y una  $DT = 0,4$ .
- Los valores respecto a la **fatiga física** indican una  $M = 2,09$  y una  $DT = 0,4$  y en relación a la **fatiga mental** una  $M = 2,01$  y una  $DT = 0,3$

## 2.2 Satisfacción, actividad laboral y propensión al abandono e implicación.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Satisfacción en el puesto	72	1	5	3,65	1,037
Satisfacción con superiores	72	1	5	3,39	1,181
Satisfacción salario	72	1	5	3,08	1,123
Satisfacción compañeros	72	1	5	3,89	,865
Satisfacción progresos	72	1	5	3,92	,915
Satisfacción oportunidad cosas nuevas	72	1	5	3,96	,971
Satisfacción estabilidad	72	1	5	3,47	1,126
Satisfacción consideración	72	2	5	3,71	,985
Satisfacción oportunidades futuro	72	1	5	2,64	1,142
Estimulación desarrollo y capacidades	72	1	7	4,92	1,701
Implicación en el puesto	72	1	7	5,78	1,475
Cosa importantes en el trabajo	72	1	7	4,03	1,444
Ausencias en los últimos seis meses	72	1	5	1,31	,762
Cambiar su puesto	72	1	6	2,13	1,414
Dejar temporalmente el puesto en un año	72	1	6	2,71	1,842
Dejar definitivamente el puesto en un año	72	1	6	1,72	1,189
Abandonar el puesto	72	1	6	2,57	1,668
N válido (según lista)	72				

Tabla 2.2.

Según la **tabla 2.2.** podemos observar que;

Con respecto al bloque de preguntas de la **satisfacción** los resultados muestran que;

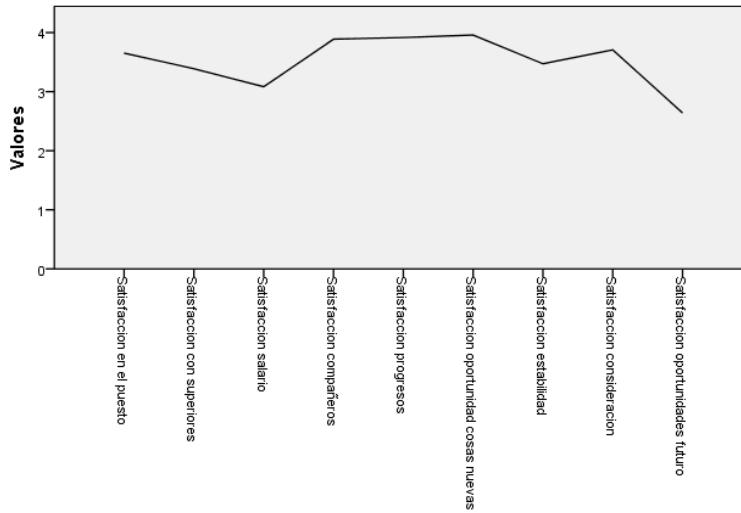
- La **satisfacción en el puesto** tiene una  $M = 3,65$  y una  $DT = 1,03$ .
- La **satisfacción con los superiores** indica una  $M = 3,39$  y una  $DT = 1,18$ .
- La **satisfacción con respecto al salario** muestra una  $M = 3,08$  y una  $DT = 1,12$ .
- **Sobre la satisfacción con los compañeros** indican una  $M = 3,89$  y una  $DT = 0,86$ .
- La **satisfacción con los progresos** logrados en la profesión indican una  $M = 3,92$  y una  $DT = 0,91$ .
- Con la **satisfacción sobre la oportunidad de aprender cosas nuevas** existe una  $M = 3,96$  y una  $DT = 0,97$ .
- La **satisfacción con respecto a la estabilidad** que se tiene en el trabajo muestra una  $M = 3,47$  y  $DT = 1,12$ .
- La **satisfacción por la consideración** que recibe **de las personas con las que trabaja** los resultados indican una  $M = 3,71$  y una  $DT = 0,98$ .
- La **satisfacción por las oportunidades futuras de progreso** muestran un resultado de  $M = 2,64$  y una  $DT = 1,14$

Los datos con respecto a la **actividad laboral** y **propensión al abandono del puesto e implicación** muestran que;

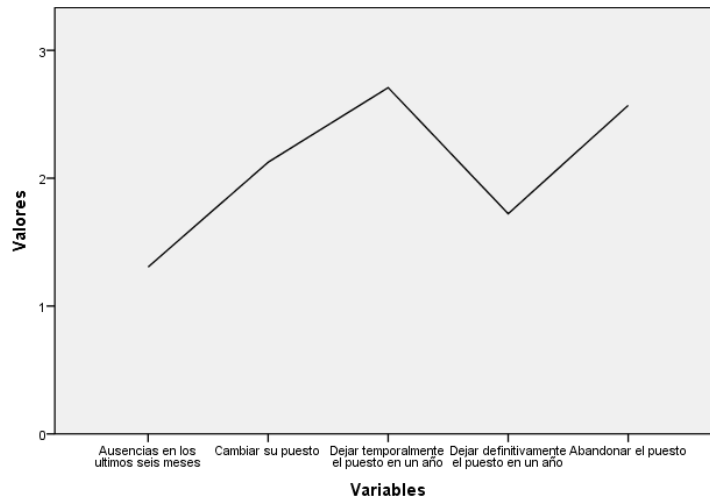
- La **estimulación para desarrollar al máximo la capacidad de trabajo** son  $M = 4,92$  y una  $DT = 1,70$ .
- La **implicación en el puesto** tiene un valor de  $M = 5,78$  y una  $DT = 1,47$
- Las **cosas más importantes que le ocurren** a los fisioterapeutas **tienen que ver con su puesto de trabajo** tienen unos datos de una  $M = 4,03$  y una  $DT = 1,44$
- Las **ausencias en los últimos 6 meses** al puesto de trabajo son  $M = 1,31$  y una  $DT = 0,76$
- El deseo de los fisioterapeutas de **cambiar su actual puesto de trabajo dentro de su empresa** son  $M = 2,13$  y una  $DT = 1,41$ .
- Y con respecto a **dejar temporalmente su empresa o institución en el plazo de un año** es  $M = 2,71$  y una  $DT = 1,84$ .
- Y **dejar definitivamente su profesión en el plazo de un año** los datos indican  $M = 1,72$  y una  $DT = 1,18$

- Sobre abandonar el actual puesto de trabajo si tuviese la posibilidad de obtener la misma remuneración económica los datos son  $M= 2,57$  y una  $DT= 1,66$ .

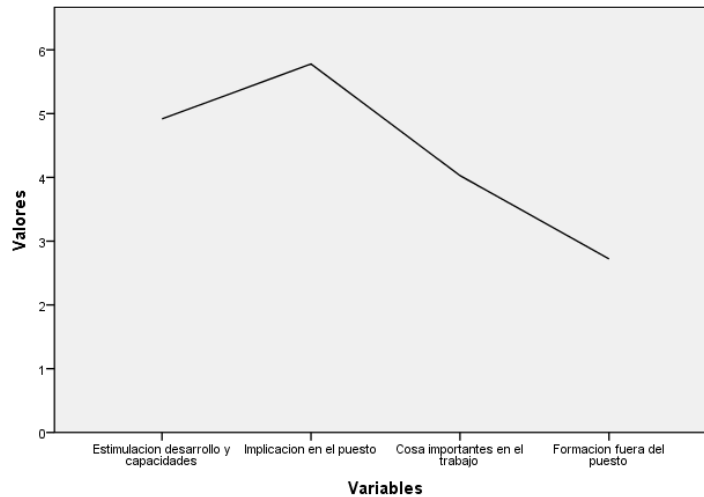
Estadísticos descriptivos  
Media



Estadísticos descriptivos  
Media



Estadísticos descriptivos  
Media





## 2.3 Conciliación

### 2.3.1 Adaptación familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	<b>Buena</b>	<b>21</b>	<b>29,2</b>	<b>80,8</b>	<b>80,8</b>
Válidos	Regular	5	6,9	19,2	100,0
	Total	26	36,1	100,0	
Perdidos	Sistema	46	63,9		
Total		72	100,0		

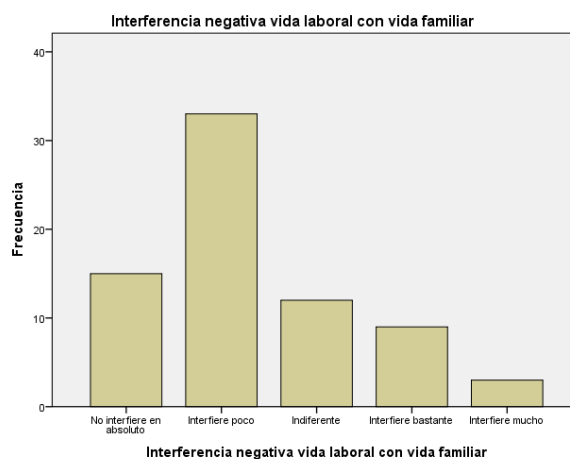
Tabla 2.3.1

Tal y como se puede observar en la **tabla 2.3.1** se observa que un **29,2 %** de las familias de los fisioterapeutas encuestados tienen una **buena adaptación a Canarias** cuando provienen de otra Comunidad Autónoma.

### 2.3.2 Interferencia negativa vida laboral con vida familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No interfiere en absoluto	15	20,8	20,8	20,8
	<b>Interfiere poco</b>	<b>33</b>	<b>45,8</b>	<b>45,8</b>	<b>66,7</b>
Válidos	Indiferente	12	16,7	16,7	83,3
	Interfiere bastante	9	12,5	12,5	95,8
	<b>Interfiere mucho</b>	<b>3</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>100,0</b>
Total		72	100,0	100,0	

Tabla 2.3.2

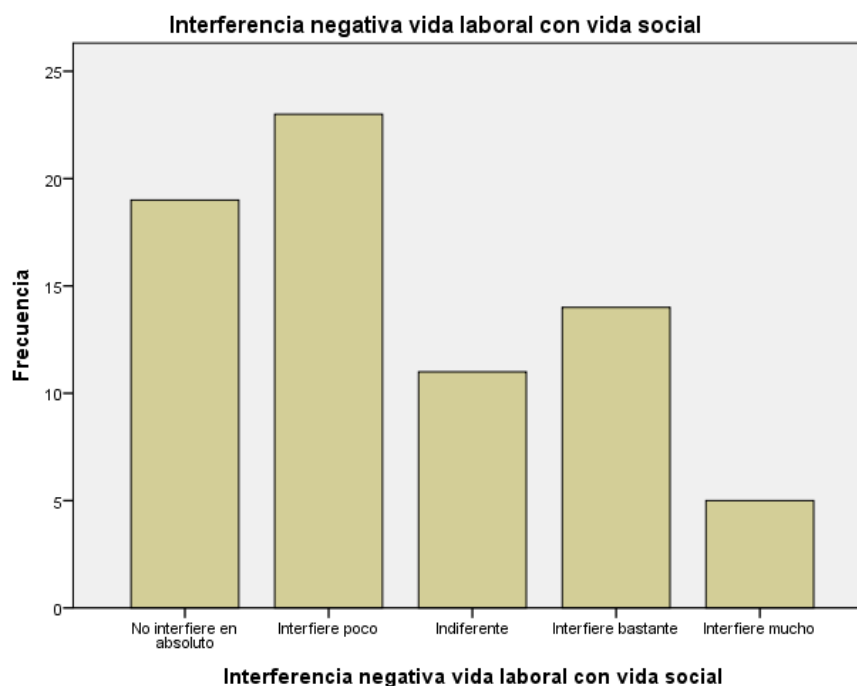


Según la **Tabla 2.3.2** los datos obtenidos indican que un **45,8 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que existe **poca interferencia negativa de la vida laboral con la vida familiar**, frente al **4,2 %** de los fisioterapeutas consideran que por el contrario **interfiere mucho** negativamente en su vida laboral con la vida familiar.

### 2.3.3. Interferencia negativa vida laboral con vida social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No interfiere en absoluto	19	26,4	26,4	26,4
<b>Interfiere poco</b>	<b>23</b>	<b>31,9</b>	<b>31,9</b>	<b>58,3</b>
Válidos Indiferente	11	15,3	15,3	73,6
Interfiere bastante	14	19,4	19,4	93,1
<b>Interfiere mucho</b>	<b>5</b>	<b>6,9</b>	<b>6,9</b>	<b>100,0</b>
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.3.3

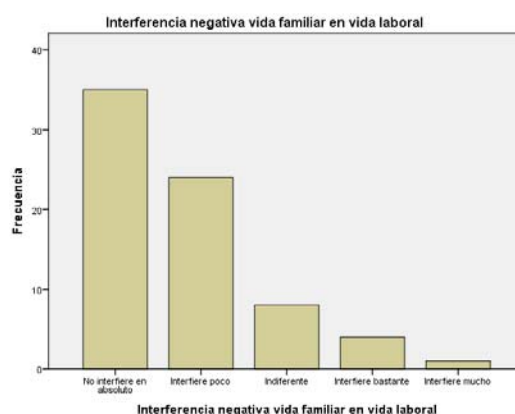


Como se muestra en la **tabla 2.3.3** los datos recogidos indican que un **31,9 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que existe **poca interferencia negativa de la vida laboral con la vida social**, seguidamente encontramos que el **6,9 %** de los fisioterapeutas consideran que **interfiere mucho** de manera negativa su vida laboral con la vida social.

### 2.3.4. Interferencia negativa vida familiar en vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>No interfiere en absoluto</b>	<b>35</b>	<b>48,6</b>	<b>48,6</b>	<b>48,6</b>
Interfiere poco	24	33,3	33,3	81,9
Indiferente	8	11,1	11,1	93,1
Interfiere bastante	4	5,6	5,6	98,6
<b>Interfiere mucho</b>	<b>1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.3.4

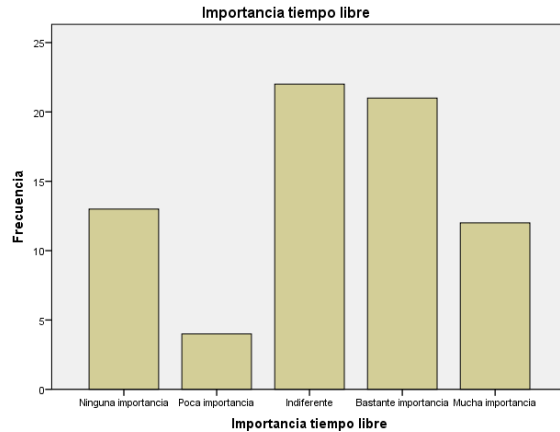


La tabla 2.3.4 muestra que un **48,6 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que **no interfiere en absoluto negativamente la vida familiar con la vida laboral**, al contrario del **1,4 %** los fisioterapeutas que consideran que **interfiere mucho** de manera negativa su vida familiar en la vida laboral.

### 2.3.5 Importancia tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguna importancia	13	18,1	18,1	18,1
Poca importancia	4	5,6	5,6	23,6
<b>Indiferente</b>	<b>22</b>	<b>30,6</b>	<b>30,6</b>	<b>54,2</b>
<b>Bastante importancia</b>	<b>21</b>	<b>29,2</b>	<b>29,2</b>	<b>83,3</b>
Mucha importancia	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.3.5



Como se puede observar en la tabla 2.3.5 **30,6 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran **indiferente la importancia de su tiempo libre como actividad**, seguidamente encontramos que el **29,2 %** de los fisioterapeutas consideran de **bastante importancia** su tiempo libre como actividad.

## 2.4 Fiabilidad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tít.
Repetición tareas	72	1	5	2,79	1,150
Similitud tareas	72	1	5	2,58	,931
Errores causan accidentes laborales	72	1	3	1,82	,613
Errores no causan incidentes accidentes laborales	72	1	4	2,15	,781
N válido (según lista)	72				

Tabla 2.4.

Los valores indicados en la **tabla 2.4** referentes al bloque de fiabilidad muestran que;

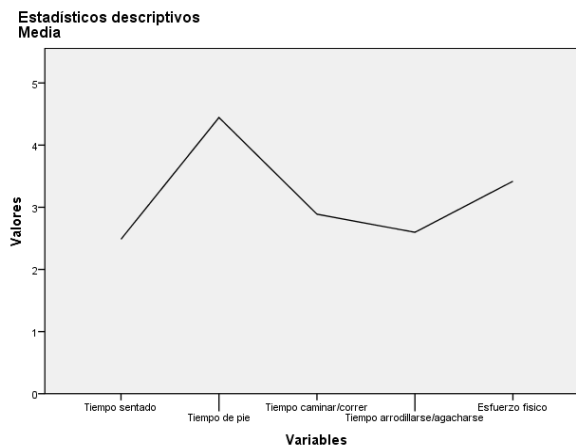
- Con respecto a la **repetición de tareas** dentro del puesto de trabajo obtenemos una  $M= 2,79$  y una  $DT= 1,15$ .
- Los datos referentes a la **similitud de tareas en el desempeño del trabajo** es  $M= 2,58$  y una  $DT= 0,93$ .
- Los datos que indican la frecuencia con la que se cometen **errores que se convierten en accidentes laborales** son  $M= 1,82$  y una  $DT= 0,61$ .
- Y los **errores que no se convierten en accidentes laborales** son  $M= 2,15$  y una  $DT= 0,78$

## 2.5 Condiciones de trabajo:

### 2.5.1 Esfuerzo físico

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Tiempo sentado	72	1	6	2,49	,888
Tiempo de pie	72	1	6	4,44	1,047
Tiempo caminar/correr	72	1	6	2,89	1,228
Tiempo arrodillarse/agacharse	72	1	6	2,60	1,171
Esfuerzo físico	43	1	5	3,42	,852
N válido (según lista)	43				

Tabla 2.5.1



Según la **Tabla 2.5.1** referente al bloque de esfuerzo físico;

- Los datos que indican el **tiempo que se permanece sentado** durante el desarrollo del trabajo es de  $M= 2,49$  y una  $DT= 0,88$
- El **tiempo que se permanece de pie** es de  $M= 4,44$  y una  $DT= 1,04$
- El **tiempo que se permanece caminando/corriendo** es de  $M= 2,89$  y una  $DT= 1,22$ .
- El **tiempo a arrodillarse/agacharse** es de  $M= 2,60$  y una  $DT= 1,71$
- El **esfuerzo físico** que se desarrolla en el puesto indica una  $M= 3,42$  y una  $DT= 0,85$ .

### 2.5.2 Salud

#### 2.5.2.1.1 Enfermedad congénita

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
si	3	4,2	4,2	4,2
Válidos no	69	95,8	95,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

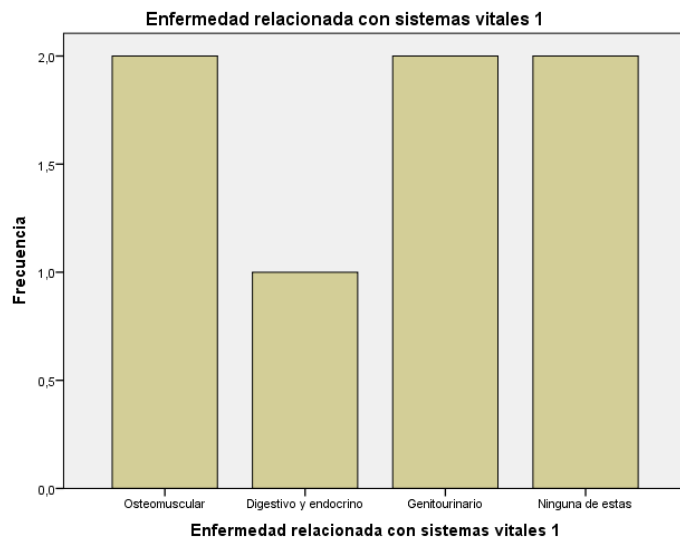
Tabla 2.5.2.1

Según la **tabla 2.5.2.1.1** los datos obtenidos indican que un **95,8 %** de los fisioterapeutas encuestados **no tienen enfermedades congénitas**.

### 2.5.2.1.2 Enfermedad relacionada con sistemas vitales 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	<b>Osteomuscular</b>	2	2,8	28,6
	Digestivo y endocrino	1	1,4	42,9
	<b>Genitourinario</b>	2	2,8	71,4
	<b>Ninguna de estas</b>	2	2,8	100,0
	Total	7	9,7	100,0
Perdidos	Sistema	65	90,3	
Total	72	100,0		

Tabla 2.5.2.1.2



Como muestra la **Tabla 2.5.2.1.2** referente a **las enfermedades congénitas relacionadas con sistemas vitales** muestran que **28,6%** tienen problemas **osteomusculares** y **genitourinarios**.

### 2.5.2.1.3 Enfermedad relacionada con sistemas vitales 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna de estas	6	8,3	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	66	91,7		
Total		72	100,0		

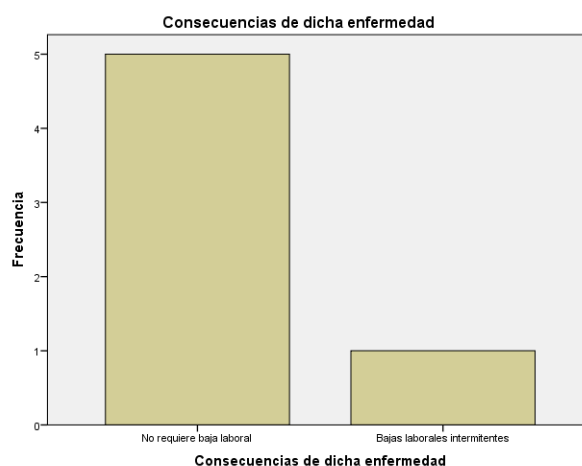
Tabla 2.5.2.1.3

Según la **Tabla 2.5.2.1.3** referente a **las enfermedades congénitas relacionadas con sistemas vitales** muestran que **8,3 % no tienen ninguna de éstas enfermedades.**

### 2.5.2.1.4 Consecuencias de dicha enfermedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	<b>No requiere baja laboral</b>	<b>5</b>	<b>6,9</b>	<b>83,3</b>	<b>83,3</b>
	Bajas laborales intermitentes	1	1,4	16,7	100,0
	Total	6	8,3	100,0	
Perdidos	Sistema	66	91,7		
Total		72	100,0		

Tabla 2.5.2.1.4

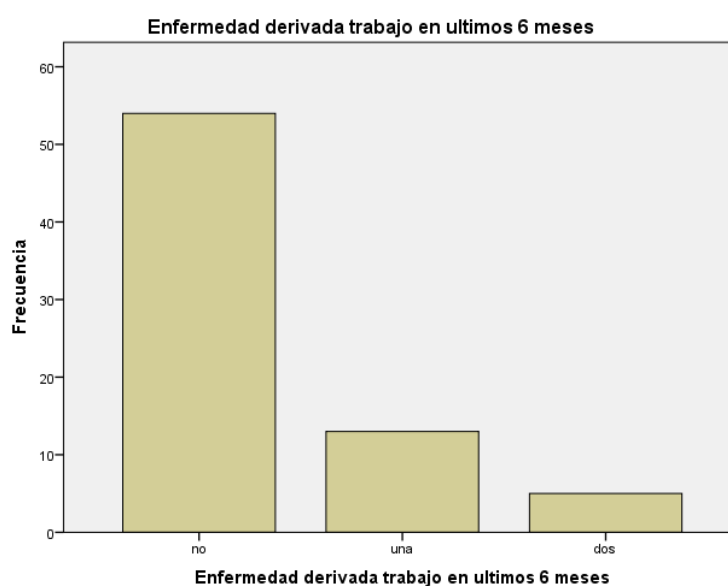


Según la **Tabla 2.5.2.1.4** referente a **las consecuencias de las enfermedades congénitas** muestran que **6,9 % no requirieron bajas laborales.**

### 2.5.2.2.1 Enfermedad derivada trabajo en últimos 6 meses

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no	54	75,0	75,0	75,0
Válidos una	13	18,1	18,1	93,1
dos	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.5.2.2.1



Según la **Tabla 2.5.2.2.1** el porcentaje de fisioterapeutas que **no han tenido una enfermedad derivada del trabajo en los últimos 6 meses** es de **75,0 %**.

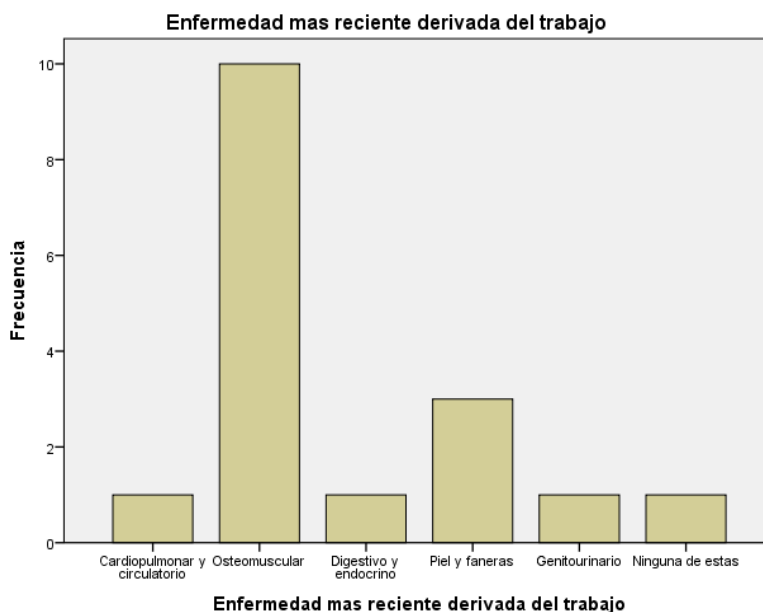
### 2.5.2.2.2 Enfermedad más reciente derivada del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Cardiopulmonar y circulatorio	1	1,4	5,9	5,9
<b>Osteomuscular</b>	<b>10</b>	<b>13,9</b>	<b>58,8</b>	<b>64,7</b>
Digestivo y endocrino	1	1,4	5,9	70,6
Piel y faneras	3	4,2	17,6	88,2
Genitourinario	1	1,4	5,9	94,1
Ninguna de estas	1	1,4	5,9	100,0
Total	17	23,6	100,0	
Perdidos				
Sistema	55	76,4		
Total	72	100,0		

Tabla 2.5.2.2.2



Según la **Tabla 2.5.2.2.2** el porcentaje de fisioterapeutas que **han padecido una enfermedad derivada del trabajo más reciente ha sido de tipo osteomuscular**, el porcentaje es de **13,9 %**.



### 2.5.2.2.3 Enfermedad más reciente derivada del trabajo 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
SNC y periférico	2	2,8	12,5	12,5
Esfera psicológica	2	2,8	12,5	25,0
<b>Ninguna de estas</b>	<b>12</b>	<b>16,7</b>	<b>75,0</b>	<b>100,0</b>
Total	16	22,2	100,0	
Perdidos				
Sistema	56	77,8		
Total	72	100,0		

Tabla 2.5.2.2.3

Como se indica en la **Tabla 2.5.2.2.3** el porcentaje de fisioterapeutas que no **han padecido ninguna enfermedad derivada del trabajo de las referentes indicadas** es de **75%**.

### 2.5.2.2.4. Gravedad de dicha enfermedad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
<b>No requirió baja laboral</b>	<b>15</b>	<b>20,8</b>	<b>88,2</b>	<b>88,2</b>
Baja de 1 a 10 días	2	2,8	11,8	100,0
Total	17	23,6	100,0	
Perdidos				
Sistema	55	76,4		
Total	72	100,0		

Tabla 2.5.2.2.4

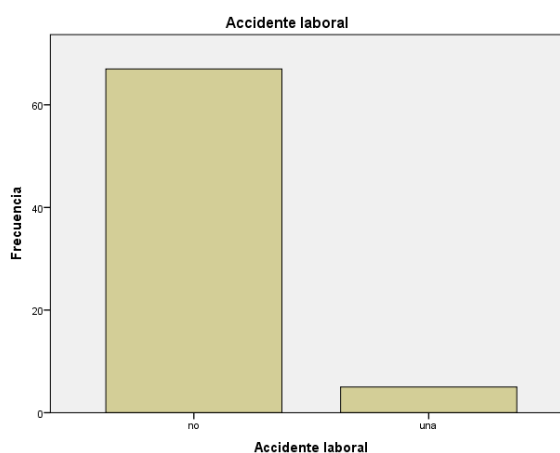
Según la **Tabla 2.5.2.2.4** el porcentaje de fisioterapeutas que **no han requerido baja laboral por una enfermedad derivada del trabajo** ha sido de **20,8 %**.

### 2.5.2.3.1 Accidente laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no	67	93,1	93,1	93,1
Válidos una	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

**Tabla 2.5.2.3.1**

La **Tabla 2.5.2.3.1** muestra el porcentaje **93,1%** de fisioterapeutas que **no han sufrido ningún accidente laboral**.



### 2.5.2.3.2 Accidente laboral relacionada con sistemas vitales 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Osteomuscular</b>	<b>4</b>	<b>5,6</b>	<b>80,0</b>	<b>80,0</b>
Válidos Piel y faneras	1	1,4	20,0	100,0
Total	5	6,9	100,0	
Perdidos Sistema	67	93,1		
Total	72	100,0		

**Tabla 2.5.2.3.2**

La **Tabla 2.5.2.3.2** muestra el porcentaje **5,6 %** de fisioterapeutas que **han sufrido una enfermedad osteomuscular a causa de un accidente laboral**.

### 2.5.2.3.3. Accidente laboral relacionada con sistemas vitales 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ninguna de estas	5	6,9	100,0	100,0
Perdidos Sistema	67	93,1		
Total	72	100,0		

Tabla 2.5.2.3.3

Según la **Tabla 2.5.2.3.3** muestra el porcentaje **6,9 %** de fisioterapeutas que **no han sufrido ninguna de las enfermedades nombradas a causa de un accidente laboral.**

### 2.5.2.3.4 Gravedad de dicho accidente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No requirió baja laboral	3	4,2	60,0	60,0
Válidos Baja de 1 a 10 días	2	2,8	40,0	100,0
Total	5	6,9	100,0	
Perdidos Sistema	67	93,1		
Total	72	100,0		

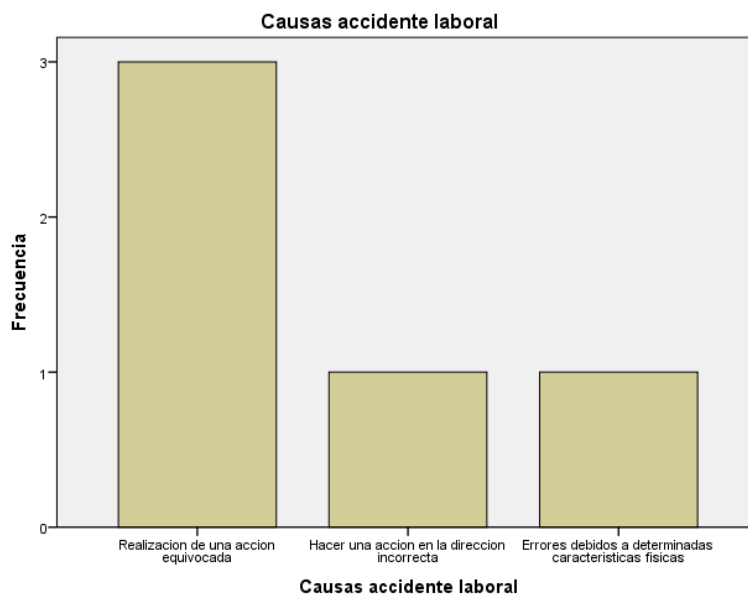
2.5.2.3.4.

La **Tabla 2.5.2.3.4** muestra el porcentaje **4,2 %** de fisioterapeutas que **no han requerido baja laboral a causa de un accidente laboral.**

### 2.5.2.3.5 Causas accidente laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Realización de una acción equivocada	3	4,2	60,0	60,0
Válidos Hacer una acción en la dirección incorrecta	1	1,4	20,0	80,0
Válidos Errores debidos a determinadas características físicas	1	1,4	20,0	100,0
Total	5	6,9	100,0	
Perdidos Sistema	67	93,1		
Total	72	100,0		

Tabla 2.5.2.3.5



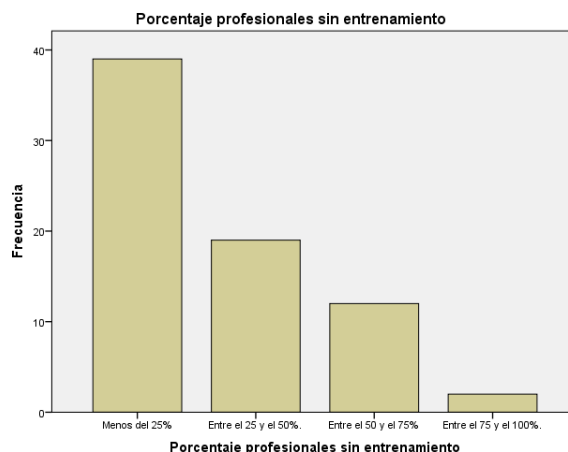
La **Tabla 2.5.2.3.5** se observa el porcentaje **4,2 %** el accidente laboral era debido a la **realización de una acción equivocada**.

## 2.6 Formación/ entrenamiento:

### 2.6.1 Porcentaje profesionales sin entrenamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos del 25%	39	54,2	54,2
	Entre el 25 y el 50%.	19	26,4	80,6
	Entre el 50 y el 75%	12	16,7	97,2
	Entre el 75 y el 100%.	2	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0

**Tabla 2.6.1**



Tal y como se indica en la **tabla 2.6.1** un **54,2 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que el **porcentaje de profesionales** capaces de desempeñar correctamente su actual función **sin el entrenamiento adecuado es del menos de 25%**.

### 2.6.2. Porcentaje con entrenamiento sin experiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos del 25%	17	23,6	23,6	23,6
<b>Entre el 25 y el 50%.</b>	<b>26</b>	<b>36,1</b>	<b>36,1</b>	<b>59,7</b>
Válidos Entre el 50 y el 75%	16	22,2	22,2	81,9
Entre el 75 y el 100%.	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.6.2

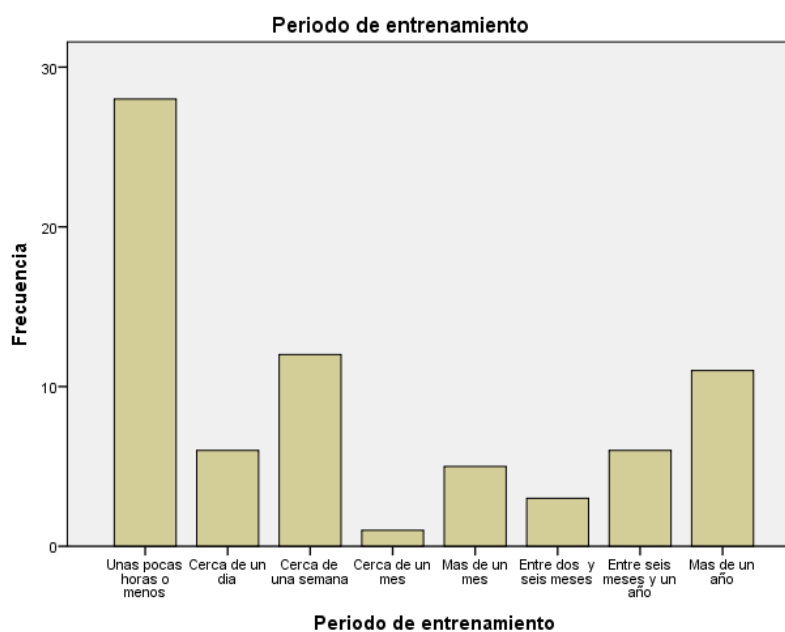


Según la **tabla 2.6.2** existe un **36,1 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que el **porcentaje de profesionales** capaces de desempeñar correctamente su actual función **con el entrenamiento necesario pero sin la experiencia en dicho puesto adecuado es de entre el 25% y el 50%**.

### 2.6.3 Periodo de entrenamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Unas pocas horas o menos</b>	<b>28</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>
Cerca de un día	6	8,3	8,3	47,2
Cerca de una semana	12	16,7	16,7	63,9
Cerca de un mes	1	1,4	1,4	65,3
Válidos Mas de un mes	5	6,9	6,9	72,2
Entre dos y seis meses	3	4,2	4,2	76,4
Entre seis meses y un año	6	8,3	8,3	84,7
Mas de un año	11	15,3	15,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.6.3

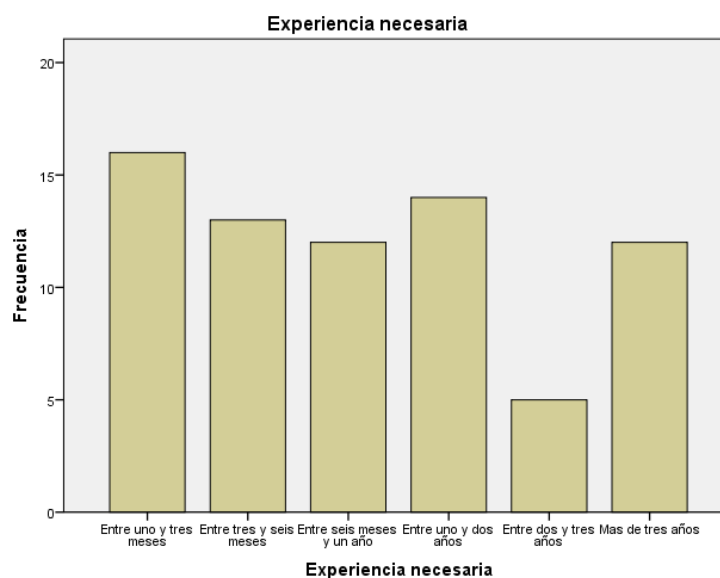


Los datos obtenidos indican que un **38,9 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que **el tiempo de orientación y entrenamiento** que recibieron para su puesto actual fueron de **unas pocas horas o menos**, por el contrario un **1,4 %** consideran que el **tiempo de orientación y entrenamiento** para su puesto actual fue de **cerca de un mes**.

## 2.6.4. Experiencia necesaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Entre uno y tres meses</b>	<b>16</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>	<b>22,2</b>
Entre tres y seis meses	13	18,1	18,1	40,3
Entre seis meses y un año	12	16,7	16,7	56,9
Válidos Entre uno y dos años	14	19,4	19,4	76,4
Entre dos y tres años	5	6,9	6,9	83,3
Mas de tres años	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.6.4

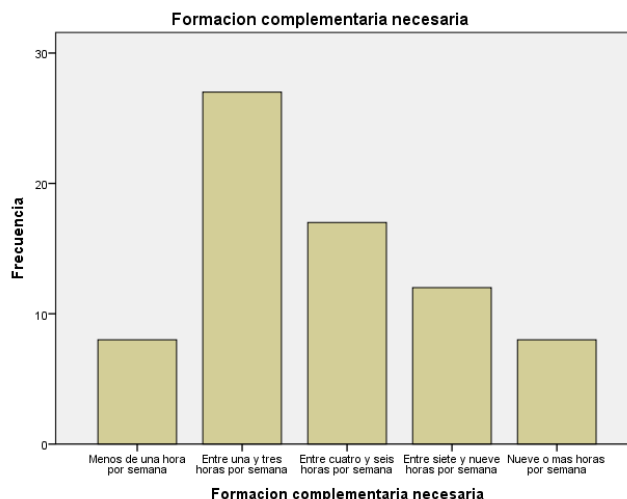


Los datos mostrados en la **tabla 2.6.4** indican que un **22,2 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que el tiempo **mínimo de experiencia necesaria para poder desarrollar correctamente** su trabajo en el actual puesto es de entre uno y tres meses.

## 2.6.5. Formación complementaria necesaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de una hora por semana	8	11,1	11,1	11,1
<b>Entre una y tres horas por semana</b>	<b>27</b>	<b>37,5</b>	<b>37,5</b>	<b>48,6</b>
Entre cuatro y seis horas por semana	17	23,6	23,6	72,2
Válidos Entre siete y nueve horas por semana	12	16,7	16,7	88,9
Nueve o mas horas por semana	8	11,1	11,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.6.5

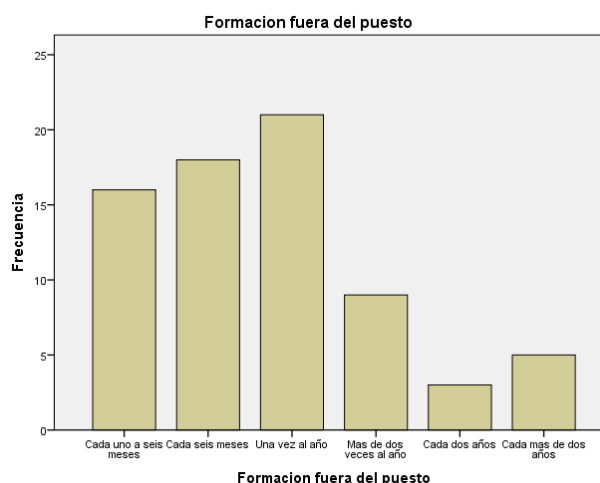


Tal y como se indica en la **tabla 2.6.5** que un **37,5 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que el tiempo de **horas** por semana que dedican a su actividad complementaria o de **formación** para mantenerse al día es de **entre una y tres horas por semana**.

### 2.6.6. Formación fuera del puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cada uno a seis meses	16	22,2	22,2	22,2
Cada seis meses	18	25,0	25,0	47,2
<b>Una vez al año</b>	<b>21</b>	<b>29,2</b>	<b>29,2</b>	<b>76,4</b>
Válidos Mas de dos veces al año	9	12,5	12,5	88,9
Cada dos años	3	4,2	4,2	93,1
Cada mas de dos años	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabla 2.6.6



La tabla 2.6.6 que un **29,2 %** de los fisioterapeutas encuestados consideran que el **tiempo necesario** para recibir **entrenamiento** fuera de su puesto es de **una vez al año** en cambio un **4,2 %** considera como **tiempo necesario para recibir entrenamiento** fuera de su puesto **cada dos años**.



## 4. DISCUSIÓN

Tras haber obtenidos los resultados, y realizado una reflexión de los mismos hemos relacionado varios aspectos referentes a los cuatro enfoques analizados en el estudio.

Con respecto al *enfoque motivacional* ( $M = 3,7$  y  $DT = 0,5$ ), hemos relacionado los resultados la satisfacción, habiendo sido puntuada ésta como la más alta. En ella podemos observar que los aspectos de satisfacción con los compañeros ( $M = 3,89$  y  $DT = 0,86$ ) y el puesto de trabajo ( $M = 3,65$  y  $DT = 1,03$ ) se relacionan a su vez con el carácter de confort en el puesto, indicando que los fisioterapeutas se encuentran en un estado confortable a la hora de trabajar. Aunque en otros aspectos como la satisfacción con el salario ( $M = 3,08$  y  $DT = 1,12$ ), la estabilidad laboral ( $M = 3,47$  y  $DT = 1,12$ ) y las oportunidades de futuro ( $M = 2,64$  y  $DT = 1,14$ ) no han sido calificadas con máximas puntuaciones. Centrándonos en el modelo de las características del puesto tenemos que; la implicación en el puesto ha obtenido un valor de ( $M = 5,78$  y  $DT = 1,4$ ), siendo una puntuación muy alta. Tampoco existe ausentismo laboral puesto que las ausencias en los últimos 6 meses al puesto de trabajo tienen datos ( $M = 1,31$  y  $DT = 0,76$ ) y ello da a su vez un alto índice de implicación.

Referente al *enfoque mecánico* ( $M = 2,8$  y  $DT = 0,4$ ), los relacionamos con resultados de eficiencia. En el campo de la fisioterapia, podemos encontrar diversas situaciones con respecto a éste concepto, ya que siempre depende de donde se realice el trabajo. Podemos encontrar que cuando se trabaja en condiciones con poco presupuesto económico o en un sector el cual no tiene suficientes recursos, el paciente, en nuestro caso será el que se sienta perjudicado, ya que por falta de materiales o recursos no se podrá tratar correctamente. Con referencia a la formación del puesto y el entrenamiento necesario para desarrollar correctamente la labor del fisioterapeuta, el 22,2 % de los fisioterapeutas encuestados consideran que el tiempo mínimo de experiencia necesaria para poder desarrollar correctamente su trabajo en el actual puesto es de entre uno y tres meses, dando un carácter de rendimiento posterior alto.

El *enfoque biológico- antropométrico* ( $M = 2,8$  y  $DT = 0,6$ ). Dicho enfoque podemos relacionarlo con resultados de confort y de fatiga física ( $M = 2,09$  y  $DT = 0,4$ ) siendo el tiempo que se permanece de pie el valor más alto evaluado ( $M = 4,44$  y una  $DT = 1,04$ ). La fatiga mental ( $M = 2,01$  y  $DT = 0,3$ ). Siendo la física la que sobrepasa a la fatiga mental. Tal y como explicamos en el marco teórico, existen factores que influyen de manera directa en éste enfoque biológico antropométrico, tales como; la Manipulación manual de materiales, posturas y movimientos, la carga, organización y entorno, factores personales, factores que afectan a las posturas de trabajo (dimensiones del lugar de trabajo). Por otro lado el porcentaje de fisioterapeutas que no han tenido una enfermedad derivada del trabajo en los últimos 6 meses es de 75,0 %, lo cual se relaciona con un alto nivel de bienestar/salud en el puesto de trabajo, no produciéndose lesiones laborales.

Por otro lado, el *enfoque perceptivo- motriz* ( $M = 3,2$  y  $DT = 0,4$ ) relacionados con resultados de fiabilidad, midiendo la frecuencia con la que se cometen errores que se convierten en accidentes laborales ( $M = 1,82$  y  $DT = 0,61$ ) y los errores que no se convierten en accidentes laborales ( $M = 2,15$  y  $DT = 0,78$ ). El 93,1% de fisioterapeutas que no han sufrido ningún accidente laboral, dicho valor corrobora la fiabilidad que existe en el puesto de fisioterapia. Los aspectos relacionados con la seguridad en el puesto de trabajo y cómo las tareas del fisioterapeuta influyen en la manera en que el mismo valora su trabajo de manera general.

Con respecto a la interferencia negativa de la vida familiar con la laboral no se aplica ninguna interferencia según el 48,6%. Esto quiere decir que se cumple notablemente la conciliación de la vida laboral y la familiar, observando también que el 68,1% encuestado son mujeres, y que el 56,9% de los fisioterapeutas encuestados no tienen hijos.

## 5. CONCLUSIONES:

1. La satisfacción en el puesto de fisioterapia está altamente valorada.
2. No existen interacciones negativas entre la vida laboral del fisioterapeuta con su vida familiar. Con respecto a la calidad de vida en el trabajo de fisioterapia se podría concluir que la conciliación de la vida laboral y familiar en el puesto de fisioterapia tiene datos que reflejan que no existen interferencias.
3. La implicación laboral ha obtenido altas puntuaciones, ello demuestra que como profesión sanitaria siempre va ligada al sentido de generosidad de las personas y en esta profesión en concreto el profesional siempre se vuelca sobre la recuperación del paciente, investigando sobre tratamientos nuevos, aplicación del mismo, etc..
4. Existe más fatiga física que mental en el puesto de fisioterapia. Existe un amplio porcentaje de participantes en la encuesta que se dedican al área de Traumatología, siendo éste un área donde el aspecto físico influye notablemente ya que es un campo muy extenso a su vez. Las diferencias entre **edad** y **sexo** en **habilidades** físicas podrían moderar el diseño biológico del trabajo.
5. El modelo de las características del puesto, se cumple ampliamente en el campo de la fisioterapia. Existiendo un bajo absentismo laboral, una alta satisfacción, un buen nivel de bienestar y de salud, alto rendimiento y alta motivación.

Se podría concluir que los resultados sobre el diseño del puesto de fisioterapeuta destaca el modulo de *motivación* sobre otros aspectos demostrando esto que la *satisfacción* en el trabajo, la *motivación* intrínseca y con la *implicación* laboral, son datos evaluados muy positivamente y en cuanto al *rendimiento* como a la *asistencia* son componentes **altamente** valorados en el puesto de fisioterapeuta.

El fisioterapeuta en ocasiones, se encarga de actuar sobre las patologías que los pacientes sufren a su vez derivados de su mal diseño del puesto de trabajo.

Las empresas son las encargadas de velar por la salud del trabajador y ello lo hace a través de cursos de higiene postural, modificaciones ergonómicas y organizativas en el puesto pero quizás algo falla o no son lo suficientes. El fisioterapeuta sigue atendiendo en consulta muchos pacientes con patologías derivadas de una mala ejecución de su tarea, personas que por su trabajo no pueden ser modificados los patrones de ejecución de las tareas y por lo tanto siguen recayendo en dichas patologías. Quizás todo ello es así porque aquí en España, no se ha valorado en sí los costes que supone tener bajas laborales debidas a patologías adquiridas en el puesto de trabajo. Quizás cambiando el planteamiento que actualmente se tiene sobre el diseño del puesto se verían compensados dichos gastos económicos. Con ello me refiero en invertir en la salud de sus trabajadores implantando maquinarias, o soluciones nuevas y eficaces que hayan sido demostradas y validadas, las cuales quiten sobrecarga al trabajador y con las que obtendrá un alto rendimiento en su trabajo y a su vez menos patologías.

La baja participación obtenida pudo ser debida al alto número de preguntas a contestar en el cuestionario.

No existen trabajos previos que estudien la calidad de vida laboral en el entorno de la fisioterapia, al contrario sí los hay referentes a enfermería, medicina, u otros profesionales sanitarios.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Pose G. El estrés en la evaluación institucional [monografía de Internet]. Ideoneos.com. [acceso 8 julio 2014]. Disponible en: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>
2. Manuel Romero Martín Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de Ciencias de la Salud. [Tesis doctoral]. Ferrol: Universidad de A Coruña Escuela universitaria de enfermería y podología (Campus de Ferrol); 2008-2009.
3. Diccionario de la lengua española (DRAE). 22.ª ed. Real Academia Española. 2001. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=confort>
4. Normas Técnicas sobre principios ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo. UNE EN-614-1:2006 e UNE-EN ISO 6385:2004. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Generalidades/Qu%C3%A9%20es%20Ergonom%C3%ADa.pdf>
5. Laurig W, Vedder J. Capítulo 29; Ergonomía, herramientas y enfoques. En: Laurig W, Vedder J, editores. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Organización Internacional del trabajo; Ministerio del trabajo y Asuntos Sociales; 2001. p.2-6. p.32.34 p. 37-38 p.44 p. 50
6. González, P; Peiró, J.M. Y Bravo, M.J. (1996): Calidad de Vida Laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. 2. 161-185. Síntesis, Madrid
7. Tuesca Molina, R. La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. Revista Científica Salud Uninorte [serie en Internet]. Norteamérica: 21 May 2012 [citado 16 jun. 2014]; [aprox. 2 p.] Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/4113/2525>
8. Hernández, C D. El clima organizacional como factor de eficiencia laboral en la oficina general de administración de producción [Monografía en Internet]. Perú. [Acceso 14 jul. 2014]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos82/clima-organizacional-ministerio-produccion/clima-organizacional-ministerio-produccion2.shtml#ixzz368dbmgJd>
9. Guillén A N. La Satisfacción Laboral. Relación con el Comportamiento Organizacional. [Monografía en Internet]. México: 2008. [Acceso 14 Jul. 2014]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos65/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral.shtml#ixzz368jLT9eA>
10. Prevención de Riesgos Laborales .Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Boletín Oficial del Estado, nº 269, (10/11/1995).

11. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997 Boletín Oficial del Estado, nº 27, (31/01/1997).
12. Champion AM, Thayer WP. Development and Field Evaluation of an Interdisciplinary Measure of Job Design. Journal of Applied Psychology by The American Psychological Association, Inc.1985; Vol.70, (1): 29-43.
13. Rogero Anaya, P. Aplicación de modelo de las características del puesto a través del SNJCI (índice de características del trabajo de enfermería) y JDS (cuestionario de análisis y rediseño de puestos) en profesionales de enfermería. [Tesis Doctoral]. Málaga: Universidad de Málaga, 2005
14. Editza de los Oliveros A. Taylorismo-Fordismo y Postfordismo. Universidad de Carabobo. [Tesis Doctoral]. Venezuela: Universidad Carabobo, 2009.
15. Arciniega, L.M. El Modelo de características del puesto y el JDS. [Monografía en Internet]. [Fecha de consulta 8 agosto 2014]. Disponible en:[http://luisarciniega.weebly.com/uploads/1/9/2/9/1929011/lectura\\_obligatoria\\_2a\\_clase\\_el\\_mcp\\_y\\_el\\_jds.pdf](http://luisarciniega.weebly.com/uploads/1/9/2/9/1929011/lectura_obligatoria_2a_clase_el_mcp_y_el_jds.pdf)
16. Fuertes Martínez, F. Munduate Jaca, L. Fortea Bagán M.A. editores Análisis y rediseño de puestos: (adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey-JDS); Castelló de la Plana: Universitat Jaume I. 1996
17. Van de Ven A.H, Ferry, D.L. Organizational Assessment Inventory (OAI). Measuring and Assessing Organizations. New York: Wiley: 1980.
18. Pérez Quintana F. Evaluación organizacional de un hospital. [Tesis Doctoral]. La Laguna: Universidad de La Laguna. 1984
19. Camman C., Fichman M., Jenkins D., Klesh, J. The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan: 1979.
20. Stanley E, Seashore, Edward E, Lawer, Philip H. Mirvis; Cortlandt Cammann C. Assessing Organizational Change: A guide to Methods, Measures, and Practices. New York: Wiley, 1983.
21. McCormick, E. J. Position Analysis Questionnaire (PAQ) Job Analysis: Methods and Applications. New York: AMACOM: 1979.
22. Mc Dowell I. Measuring Health: A guide to rating Scales and Questionnaires.3ª ed. Oxford: Oxford University Press; 2006.
23. Trudie C. G, Pawlikowska B. T, Wessely W. L, Wright D. Wallace E.P. Development of a fatigue scale. Journal of Pshycosomatic Research, 1993. Vol. 37, (2): 147-153.
24. Swain, A. An error-cause removal program for industry. Human Factors. 1973

## ANEXO I

Como datos adjuntos al trabajo podemos encontrar el cuestionario que fue enviado a la muestra y los ítems valorados explicados individualmente.

### 1. Cuestionario

## **CUESTIONARIO MULTIMÉTODO PARA EL DISEÑO DE PUESTOS (MJDQ)**

### **INSTRUCCIONES**

El presente Cuestionario es un instrumento elaborado por el Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional de la Universidad de La Laguna y adaptado por un alumno de Doctorado de dicho departamento para su aplicación en el ámbito de la **Fisioterapia**.

El mismo, se centra en analizar los aspectos generales de un Puesto de Trabajo y de su entorno físico en cuanto a parte de una Unidad de Trabajo determinada (**Pediatría, Neurología, Traumatología, etc.**). Mide varias características de los puestos relacionadas con el desempeño, las opciones de promoción, la importancia percibida de la misión, la satisfacción, la toma de decisiones, aspectos tales como las condiciones de luz, el confort, etc. .

El propósito de este estudio es averiguar el modo en que se estructuran y funcionan, en parte, los diversos puestos, grupos de trabajo, Secciones y Unidades seleccionadas como parte de la muestra.

Los resultados del estudio se usarán para comprender mejor las características de los diferentes grupos humanos que componen los puestos analizadas en cuanto a sus relaciones funcionales. La utilidad de los mismos puede llevar a apreciar de manera general aquellos aspectos que se podrían mejorar para aumentar la eficacia y la operatividad de las Unidades o Dependencias en los aspectos estudiados, resolver ciertos problemas, prever la ocurrencia de algunos otros o definir posibles líneas de acción.

Los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales, se agruparán con las respuestas de otras personas y nadie podrá ser identificado individual o personalmente en ningún informe, ya que los únicos datos que interesa conocer son el empleo y el destino de quienes lo cumplimenten.

Para que esta Encuesta sea **útil**, es necesario que conteste cada pregunta de modo **franco, honesto y sincero**.

**No hay ninguna doble intención en las cuestiones que se plantean. No es un test ni una prueba para medir capacidades o rendimiento y por tanto no hay respuestas correctas o incorrectas, cualquier respuesta es buena en la medida que se corresponda con lo que Ud. realmente piensa y siente.**

**Gracias por su colaboración**

A continuación, por favor, marque la opción que mejor describa su opinión en relación con cada una de las afirmaciones siguientes considerando la siguiente escala de valoración.

**1. Este puesto deja libertad, permite independencia, en lo que se refiere a la programación y secuenciación de tareas, establecimiento de métodos y procedimientos, control de calidad, y otras decisiones.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**2. Las actividades desarrolladas en este puesto proporcionan información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño laboral.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**3. - Otras personas de la Unidad, proporcionan información sobre la eficacia del desempeño de su puesto.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**4. - El puesto permite trabajar en equipo o con la colaboración de otros compañeros.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**5. - Las metas, tareas y cometidos del puesto son claros y específicos.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**6. - El puesto es variado en tareas, cometidos y actividades.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**7. - El puesto requiere la conclusión de una unidad entera e identificable de trabajo. Le da la oportunidad de hacer un trabajo desde su comienzo hasta el final.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**8. - El puesto demanda un alto nivel de conocimientos, destrezas y habilidades.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**9. - El puesto demanda una amplia variedad de conocimientos, destrezas y habilidades diferentes.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**10. - El puesto es significativo e importante en comparación con otros puestos en la Unidad.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**11. - El puesto ofrece oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo profesional en cuanto a competencia y maestría.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**12. - Hay oportunidades para la promoción hacia puestos de mayor nivel.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**13. - El puesto proporciona oportunidades para sentir la sensación de haber alcanzado el objetivo propuesto.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**14. - El puesto permite la participación en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**15. - El puesto tiene acceso a canales de comunicación y flujos de información relevantes.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo



**16. - El salario en este puesto es adecuado en comparación con los requerimientos del puesto y con el salario en puestos similares.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**17. - El puesto permite el reconocimiento por parte de los demás.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**18. - Las personas que trabajan en este puesto tienen una gran seguridad de mantenerlo.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**19. - El puesto está altamente especializado en términos de finalidad, tareas o actividades.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**20. - Las herramientas, instrumentos, procedimientos, materiales, etc., empleados en este puesto están altamente especializados en lo que se refiere a su finalidad.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**21. - Las tareas son sencillas y sin complicaciones.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**22. - El puesto requiere hacer tan solo una cosa a la vez.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**23. - El puesto requiere un nivel bajo de destrezas y poco tiempo de formación.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**24. - El puesto requiere la realización de la misma actividad de forma repetida.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**25. - En este puesto hay muy poco tiempo muerto entre las actividades.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**26. - Muchas de las actividades en este puesto están automatizadas o asistidas por procedimientos automáticos.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**27. - El puesto requiere relativamente poca fuerza muscular.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**28. - El puesto requiere relativamente pocos levantamientos de objetos o estos son muy ligeros.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**29. - El puesto requiere relativamente poca resistencia muscular.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**30. - El diseño de los asientos en este puesto es adecuado (por ejemplo, muchas oportunidades para sentarse, sillas cómodas, buen apoyo postural, etc.).**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**31. - El puesto de trabajo es adecuado a todas las tallas de personas en términos de espacio, alcance, altura de los ojos, espacio para las piernas, etc.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**32. - El trabajo permite a las muñecas mantenerse rectas y sin excesivos movimientos.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**33. - El puesto de trabajo está libre de ruido excesivo.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**34. - El clima en el lugar de trabajo es confortable en cuanto a temperatura y humedad, y está libre de polvo, gases y olores.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**35. - Hay un tiempo adecuado de descanso, de acuerdo con las demandas del puesto.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**36. - El puesto no requiere demasiado trabajo complementario o tiempo extra.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**37. - La iluminación del puesto de trabajo es adecuada y no tiene luces fuertes que deslumbren o encandilen.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**38. - Los aparatos, pantallas, medidores, y el equipamiento informático de este puesto son sencillos de leer y comprender.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**39. - Los programas de los ordenadores de este puesto son sencillos de aprender y utilizar.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**40. - Los otros equipamientos utilizados en este puesto son sencillos de aprender y usar.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**41. - El material impreso utilizado en este puesto es sencillo de leer e interpretar.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**42. - La disposición del lugar de trabajo permite ver y escuchar bien y facilita el desempeño del puesto.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**43. - La cantidad de información que debe atender, para poder desempeñar el puesto es mínima.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**44. - La cantidad de información que debe entregar, tanto de viva voz como por escrito, en este puesto, es mínima.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**45. - La cantidad de información que debe procesar, en términos de pensar y resolver problemas, es mínima.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**46. - La cantidad de información que tiene que recordar en este puesto es mínima.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**47. - Este puesto es poco estresante.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

**48. - Las oportunidades de aburrirse en este puesto son muy pocas.**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

## **A. Cuestionario de fiabilidad**

En esta sección se tratarán aspectos relacionados con la **seguridad en su puesto** y con cómo sus tareas influyen en la manera en que Ud. valora su trabajo de forma general.

1. ¿En qué medida **realiza** usted **las mismas tareas** todos los días?

- a) Casi todas mis tareas son las mismas todos los días.
- b) Muchas de mis tareas son las mismas todos los días.
- c) Cerca de la mitad de mis tareas son las mismas todos los días.
- d) Algunas de mis tareas son las mismas todos los días.
- e) Casi ninguna tarea es la misma todos los días.

2. ¿En qué medida **se parecen las situaciones, problemas o cuestiones a las que usted se enfrenta** cada día en el desempeño de sus tareas más importantes?

- a) Se parecen mucho.
- b) La mayoría se parecen.
- c) Son un poco diferentes.
- d) Son muy diferentes.
- e) Son completamente diferentes.

3. En el desempeño de las tareas de su puesto, ¿con qué frecuencia **se cometen errores que se convierten en accidentes laborales**, en los que se ven *afectados personas y/o equipos*?

- a) Nunca.
- b) Pocas veces.
- c) Algunas veces.
- d) Bastantes veces.
- e) Siempre.

4. En el desempeño de las tareas de su actual puesto, ¿con qué frecuencia **se cometen errores que no se convierten en accidentes laborales**, en los que se ven *afectados personas y/o equipos*?

- a) Nunca.
- b) Pocas veces.
- c) Algunas veces.
- d) Bastantes veces.
- e) Siempre.

## **B. Cuestionario de esfuerzo físico**

Otro aspecto que permite conocer más ampliamente un puesto, es el relacionado con el esfuerzo físico necesario para llevarlo a cabo adecuadamente. Teniendo esto presente, por favor responda a las cuestiones de esta sección.

**(Todo lo señalado entre paréntesis son ejemplos)**

**1. ¿Qué nivel general de esfuerzo físico** cree que desarrolla habitualmente en el desempeño de su puesto de trabajo?.

- a) **Muy Ligero** (ocasionalmente pasear o estar de pie y/o ocasionalmente mover objetos y materiales ligeros, etc., tales como oficinista, dibujante, centralista, operador de radio, telegrafista, ópticos, farmacia, etc.).
- b) **Ligero** (caminar o estar de pie habitualmente y/o ejercer con frecuencia equivalente a levantar hasta 5 Kg. aproximadamente y/o ocasionalmente, alrededor de 10 Kg; por ejemplo: seguridad y vigilancia, auxiliar sanitario, fontanero, electricista, cocinero, mantenimiento y reparación de equipos electrónicos, etc.).
- c) **Moderado** (ejercer con frecuencia fuerza equivalente a 12 Kg aproximadamente y/o ocasionalmente, hasta 25 Kg aproximadamente; por ejemplo: mecánico, repartidor, etc.).
- d) **Pesado** (frecuentemente se ejercen fuerzas equivalentes a levantar aproximadamente 25 Kg y/o ocasionalmente, hasta 50 Kg aproximadamente; por ejemplo: operador de excavadora, etc.).
- e) **Muy pesado** (ejercer frecuentemente fuerzas equivalentes a levantar más de 25 Kg aproximadamente y/o ocasionalmente, superiores a 50 Kg; por ejemplo: peón de albañil y albañil, etc.).

**2. ¿Qué proporción aproximada de tiempo** total de trabajo le ocupa el estar **sentado**?

- a) No es aplicable al puesto (o es muy incidental o accesorio).
- b) Menos de 10 % del tiempo.
- c) Entre 10 y 33 % del tiempo.
- d) Entre 33 y 66 % del tiempo.
- e) Más de 66 % del tiempo.
- f) Casi continuo.

**3. ¿Qué proporción aproximada de tiempo** total de trabajo le ocupa el estar **de pie** (no incluye caminar)?.

- a) No es aplicable al puesto (o es muy incidental o accesorio).
- b) Menos de 10 % del tiempo.
- c) Entre 10 y 33 % del tiempo.
- d) Entre 33 y 66 % del tiempo.
- e) Más de 66 % del tiempo.
- f) Casi continuo.

**4. ¿Qué proporción aproximada de tiempo** total de trabajo le ocupa **caminar/correr**?

- a) No es aplicable al puesto (o es muy incidental o accesorio).
- b) Menos de 10 % del tiempo.
- c) Entre 10 y 33 % del tiempo.
- d) Entre 33 y 66 % del tiempo.
- e) Más de 66 % del tiempo.
- f) Casi continuo.



5. ¿Qué proporción aproximada de tiempo total de trabajo le ocupa el **arrodillarse/agacharse** (por ejemplo: reptar, estar de cuclillas y otras posiciones corporales relacionadas, que puedan ser incómodas o forzadas)?.

- a) No es aplicable al puesto (o es muy incidental o accesorio).
- b) Menos de 10 % del tiempo.
- c) Entre 10 y 33 % del tiempo.
- d) Entre 33 y 66 % del tiempo.
- e) Más de 66 % del tiempo.
- f) Casi continuo.

### **C. Formación/entrenamiento**

Otro aspecto importante de su puesto es el relativo a cuál es el nivel académico, de experiencia, de formación y de entrenamiento, necesario para poder desempeñar sus tareas cotidianas de manera adecuada.

1. ¿Qué **porcentaje de profesionales**, cree que estarían **capacitados para desempeñar correctamente** su actual función **sin el entrenamiento** previo en las tareas que lo caracterizan?

- a) Menos del 25%
- b) Entre el 25 y el 50%.
- c) Entre el 50 y el 75%
- d) Entre el 75 y el 100%.

2. ¿Y con el **entrenamiento necesario pero sin experiencia** previa en dicho puesto?

- a) Menos del 25%
- b) Entre el 25 y el 50%.
- c) Entre el 50 y el 75%
- d) Entre el 75 y el 100%.

3. Cuando usted comenzó en el puesto en el que se encuentra actualmente; ¿qué **periodo de orientación y entrenamiento** recibió que estuviera **relacionado con el mismo**?

- a) Unas pocas horas o menos.
- b) Cerca de un día.
- c) Cerca de una semana.
- d) Cerca de un mes.
- e) Más de un mes.
- f) Entre dos y seis meses.
- g) Entre seis meses y un año.
- h) Más de un año.

**4. ¿Cuál es la **experiencia necesaria** que hay que tener, como mínimo, en su actual puesto para poder desarrollarlo correctamente?**

- a) Entre uno y tres meses.
- b) Entre tres y seis meses.
- c) Entre seis meses y un año.
- d) Entre uno y dos años.
- e) Entre dos y tres años.
- f) Más de tres años.

**5. ¿Cuántas **horas por semana**, dentro o fuera de su actual lugar de trabajo, dedica a realizar algún tipo de **actividad complementaria o de formación para mantenerse al día** en las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto (incluye ejercicio físico, lectura, cursos, etc.)?**

- a) Menos de una hora por semana.
- b) Entre una y tres horas por semana.
- c) Entre cuatro y seis horas por semana.
- d) Entre siete y nueve horas por semana.
- e) Nueve o más horas por semana.

**6. ¿Con qué **frecuencia es necesario** que usted reciba **entrenamiento 'fuera de su puesto'** para aplicarlas luego al mismo?**

- a) Cada uno a seis meses
- b) Cada seis meses.
- c) Una vez al año.
- d) Más de dos veces al año.
- e) Cada dos años.
- f) Cada más de dos años.

#### **D. Cuestionario de satisfacción y propensión al abandono**

**D.1** Por favor, indique en qué medida está **satisfecho** con cada uno de los siguientes aspectos de su trabajo.

**1. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. por su actual puesto?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**2. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. por el trato con sus superiores (supervisores)?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**3. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. **por su salario**?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**4. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. **por su amistad y colaboración con sus compañeros**?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**5. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. **por los progresos** que ha logrado hasta ahora en su profesión.**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**6. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. **por la oportunidad** que ha tenido **de aprender cosas nuevas**?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**7. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. **por la estabilidad** que Vd. tiene en su trabajo?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**8. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Vd. **por la consideración que recibe** de las personas con las que trabaja?**

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

9. ¿Qué grado de **satisfacción** siente Ud. **por las oportunidades futuras de progreso** en su empresa o institución?

- a) Muy insatisfecho
- b) Bastante insatisfecho
- c) Algo satisfecho
- d) Bastante satisfecho
- e) Muy satisfecho

**D.2.** Ahora valore las siguientes afirmaciones relativas a su **actividad laboral**

**1. Este puesto me estimula para desarrollar al máximo mi capacidad** de trabajo.

- a) Total desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ligeramente en desacuerdo
- d) Indiferente.
- e) Ligeramente de acuerdo
- f) De acuerdo
- g) Total acuerdo

**2. Me encuentro personalmente muy implicado en mi puesto de trabajo.**

- a) Total desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ligeramente en desacuerdo
- d) Indiferente.
- e) Ligeramente de acuerdo
- f) De acuerdo
- g) Total acuerdo

**3. Las cosas más importantes que me ocurren tienen que ver con mi trabajo.**

- a) Total desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ligeramente en desacuerdo
- d) Indiferente.
- e) Ligeramente de acuerdo
- f) De acuerdo
- g) Total acuerdo

**4. ¿Aproximadamente cuántos días ha faltado o faltó a su trabajo en los últimos seis meses?** (por razones distintas a vacaciones o asuntos propios)

- a) Ninguno.
- b) Entre uno y seis.
- c) Entre seis y doce.
- d) Entre doce y dieciocho.
- e) Más de dieciocho.
- f) No es aplicable.

5. ¿Con qué grado de certeza **desearía cambiar su actual puesto de trabajo** por otro dentro de su empresa? (*valore con respecto al punto de la escala más cercano a su opinión*)

- a) Completamente **seguro de permanecer** en mi puesto
- b) Bastante **seguro de permanecer** en mi puesto
- c) Algo **seguro de permanecer** en mi puesto
- d) Algo **seguro de abandonar** mi puesto
- e) Bastante **seguro de abandonar** mi puesto
- f) Completamente **seguro de abandonar** mi puesto

6. ¿Con qué grado de certeza **desearía dejar temporalmente su empresa o institución en el plazo de un año** (por ejemplo, en el caso de una excedencia)? (*valore con respecto al punto de la escala más cercano a su opinión*)

- a) Completamente **seguro de no abandonar temporalmente**
- b) Bastante **seguro de no abandonar temporalmente**
- c) Algo **seguro de no abandonar temporalmente**
- d) Algo **seguro de abandonar temporalmente**
- e) Bastante **seguro de abandonar temporalmente**
- f) Completamente **seguro de abandonar temporalmente**

7. ¿Con qué grado de certeza **desearía dejar definitivamente su profesión** (por ejemplo, cambio de actividad laboral) **en el plazo de 1 año**? (*valore con respecto al punto de la escala más cercano a su opinión*)

- a) Completamente **seguro de permanecer en la profesión**
- b) Bastante **seguro de permanecer en la profesión**
- c) Algo **seguro de permanecer en la profesión**
- d) Algo **seguro de abandonar la profesión**
- e) Bastante **seguro de abandonar la profesión**
- f) Completamente **seguro de abandonar la profesión**

8. ¿Con qué grado de certeza **abandonaría su actual puesto de trabajo** si tuviese la posibilidad de obtener **la misma remuneración económica** en un puesto fuera de su empresa o institución? (*valore con respecto al punto de la escala más cercano a su opinión*)

- a) Completamente **seguro de permanecer** en la profesión
- b) Bastante **seguro de permanecer** en la profesión
- c) Algo **seguro de permanecer** en la profesión
- d) Algo **seguro de abandonar** la profesión
- e) Bastante **seguro de abandonar** la profesión
- f) Completamente **seguro de abandonar** la profesión

**D. 3** En esta nueva sección se pretende conocer qué **tipo de dolencias ha padecido** usted en diferentes momentos de su vida, incluidas las que ha podido adquirir como consecuencia de su actividad laboral'.

1. **Cuando comenzó** en su actual puesto; **¿padecía usted alguna enfermedad congénita** (es decir, de nacimiento)?

- b) Sí
- c) No (en este caso pase a la pregunta N°. 5)

2. En caso afirmativo, ¿estaba **relacionada con alguno de los sistemas vitales** citados a continuación?

- a) Cardiopulmonar y circulatorio (corazón y pulmones, arterias, venas, etc.)
- b) Osteomuscular (huesos, músculos, etc.)
- c) Digestivo y endocrino (estómago, intestino, glándulas, etc.)
- d) Órganos de los sentidos
- e) Piel y faneras (pelo, uñas)
- f) Genitourinario (riñones, vejiga, genitales masculinos y femeninos, etc.)
- g) Ninguna de estas.

3. **¿Y con alguno de los siguientes?**

- a) Sistema Nervioso Central y periférico
- b) Esfera psicológica
- c) Polipatologías (varias de las anteriores incluyendo, sí corresponde, a alguno de la pregunta anterior).
- d) Ninguna de estas.

4. ¿Cuáles han sido las **consecuencias de la gravedad de dicha enfermedad** de nacimiento?

- a) No requiere baja laboral
- b) Bajas laborales intermitentes.
- c) Bajas laborales periódicas.
- d) Alta médica con limitaciones.
- e) Incapacidad laboral absoluta.

5. **¿En los últimos seis meses ha padecido usted alguna enfermedad derivada del trabajo** que realiza en su puesto, que **no** haya sido consecuencia de un accidente laboral?

- a) No (en este caso pase a la pregunta N° 9).
- b) Una
- c) Dos
- d) Tres
- e) Cuatro
- f) Cinco
- g) Seis
- h) Más de seis

**6. En caso de haber padecido más de una** enfermedad derivada del trabajo que realiza en su puesto, conteste, por favor, a las siguientes tres cuestiones haciendo referencia a **la más reciente** de sus dolencias. ¿ Dicha dolencia, estuvo **relacionada con alguno de los sistemas vitales citados** a continuación?

- a) Cardiopulmonar y circulatorio (corazón y pulmones, arterias, venas, etc.)
- b) Osteomuscular (huesos, músculos, etc.)
- c) Digestivo y endocrino (estómago, intestino, glándulas, etc.)
- d) Órganos de los sentidos
- e) Piel y faneras (pelo, uñas)
- f) Genitourinario (riñones, vejiga, genitales masculinos y femeninos, etc.)
- g) Ninguna de las anteriores

**7. ¿Y con alguno de los siguientes?**

- a) Sistema Nervioso Central y periférico
- b) Esfera psicológica
- c) Polipatologías (varias de las anteriores incluyendo, si corresponde, a alguno de los de la pregunta anterior).
- d) Ninguno de estos

**8. ¿Cuál fue la gravedad de dicha enfermedad derivada del trabajo?**

- a) No requirió baja laboral
- b) Baja de 1 a 10 días
- c) Baja de 11 a 30 días
- d) Baja de 31 a 90 días
- e) Más de 91 días
- f) Incapacidad laboral absoluta

**9. ¿En el último año ha tenido algún accidente laboral** relacionado con el desempeño de su puesto?

- a) No (en este caso pase a la pregunta N° .94)
- b) Uno
- c) Dos
- d) Tres
- e) Cuatro
- f) Cinco
- g) Seis
- h) Más de seis

**10. En caso de haber tenido algún** accidente laboral conteste, por favor, a las siguientes tres cuestiones. Si ha tenido **más de uno** responda considerando **la más reciente** de las dolencias derivadas del mismo.

¿ **Estuvo relacionada con alguno de los sistemas vitales citados** a continuación?.

- a) Cardiopulmonar y circulatorio (corazón y pulmones, arterias, venas, etc.)
- b) Osteomuscular (huesos, músculos, etc.)
- c) Digestivo y endocrino (estómago, intestino, glándulas, etc.)
- d) Órganos de los sentidos
- e) Piel y faneras (pelo, uñas)
- f) Genitourinario (riñones, vejiga, genitales masculinos y femeninos, etc.)
- a) Ninguno de estos

**11. ¿Y con alguno de los siguientes?**

- a) Sistema Nervioso Central y periférico
- b) Esfera psicológica
- c) Polipatologías (varias de las anteriores incluyendo, si corresponde, a alguno de los de la pregunta anterior)
- d) Ninguno de estos

**12. ¿Cuál fue la gravedad de dicho accidente laboral?**

- a) No requirió baja laboral
- b) Baja de 1 a 10 días
- c) Baja de 11 a 30 días
- d) Baja de 31 a 90 días
- e) Más de 91 días
- f) Incapacidad laboral absoluta

**13. ¿Dicho accidente laboral, a qué causas cree usted que pudo deberse?**

- a) **Realización de una acción equivocada** debido a hábitos o costumbres que difíciles de evitar.
- b) **Seleccionar equivocadamente** una acción entre varias alternativas, no debido a costumbres que difíciles de evitar.
- c) **Equivocarse al realizar una lectura**, al usar dispositivos, paneles, instrucciones, por ejemplo; altímetros, indicadores de presión o temperatura, etc.
- d) **Olvidos fallos mentales**, al usar, por ejemplo, una lista de chequeo.
- e) Decidir **hacer una acción** y hacerlo **en la dirección incorrecta**, por ejemplo, etiquetas de advertencia, de seguridad, etc.
- f) **Accionar** un dispositivo, máquina o secuencia **de manera accidental** por no haber, por ejemplo, controles que bloqueen el encendido/apagado.
- g) **Errores producidos por fatiga mental**, por carencia de formación en un procedimiento o secuencia concretos, por un diseño muy complejo, etc.
- h) **Errores debidos a determinadas características físicas**, perceptivas, de diseño, de colocación, de distribución, etc., de objetos o procedimientos y que impiden su correcta realización o la dificultan facilitando la ocurrencia de incidentes.

**Síntomas físicos**

1. ¿Tiene problemas con el **cansancio**?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre



2. ¿Necesita **descansar más**?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

3. ¿Se encuentra **somnoliento**?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

4. ¿Tiene problemas para **empezar cosas**?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

5. ¿Empieza cosas **sin problemas** y luego se **cansa** a la hora de seguir?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

6. ¿Le **falta energía**?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

7. ¿Tiene **menos fuerza** muscular?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

8. ¿Se encuentra **débil**?

- a) Mejor que de costumbre
- b) No más que de costumbre
- c) Peor que de costumbre
- d) Mucho peor que de costumbre

## **Síntomas mentales**

1. ¿Tiene problemas para **concentrarse**?
  - a) Mejor que de costumbre
  - b) No más que de costumbre
  - c) Peor que de costumbre
  - d) Mucho peor que de costumbre
  
2. ¿Tiene problemas para **pensar claro**?
  - a) Mejor que de costumbre
  - b) No más que de costumbre
  - c) Peor que de costumbre
  - d) Mucho peor que de costumbre
  
3. ¿Se le **enredan** la **lengua** cuando habla?
  - a) Mejor que de costumbre
  - b) no más que de costumbre
  - c) peor que de costumbre
  - d) mucho peor que de costumbre
  
4. ¿Tiene **dificultad** para encontrar las palabras correctas?
  - a) Mejor que de costumbre
  - b) No más que de costumbre
  - c) Peor que de costumbre
  - d) Mucho peor que de costumbre
  
5. ¿Como es su **memoria**?
  - a) Mejor que de costumbre
  - b) No más que de costumbre
  - c) Peor que de costumbre
  - d) Mucho peor que de costumbre
  
6. ¿Ha perdido el **interés** en cosas que antes hacía?
  - a) Mejor que de costumbre
  - b) No más que de costumbre
  - c) Peor que de costumbre
  - d) Mucho peor que de costumbre

<p>En esta sección se le harán preguntas referentes a diversos aspectos de su vida cotidiana dentro y fuera de su lugar de trabajo. Así mismo, se recogerán algunos de los datos demográficos que consideramos más relevantes para este estudio</p>
---

1. En caso de residir en Canarias a causa de su destino actual, pero proceder de otra Comunidad Autónoma. ¿Cómo cree que es la presente **adaptación** de su **familia** al mismo?

- a) Buena.
- b) Regular
- c) Mala

2. Hasta qué punto cree que su vida laboral **interfiere negativamente** en su **vida familiar**.

- a) No interfiere en absoluto.
- b) Interfiere poco.
- c) Indiferente.
- d) Interfiere bastante.
- e) Interfiere mucho.

3. ¿Y en su **vida social**?

- a) No interfiere en absoluto.
- b) Interfiere poco.
- c) Indiferente.
- d) Interfiere bastante.
- e) Interfiere mucho

4. Por el contrario, hasta qué punto cree que su **vida familiar interfiere negativamente** en su vida laboral.

- a) No interfiere en absoluto.
- b) Interfiere poco.
- c) Indiferente.
- d) Interfiere bastante.
- e) Interfiere mucho.

5. ¿Qué **importancia** otorga usted a su **tiempo libre** como actividad?

- a) Ninguna importancia.
- b) Poca importancia.
- c) Indiferente.
- d) Bastante importancia.
- e) Mucha importancia

6. **Antigüedad** en la **sanidad**.

- a) Entre cero y seis meses
- b) Entre seis meses y un año
- c) Entre 1 y 6 años
- d) Entre 6 y 12 años
- e) Entre 12 y 18 años
- f) Entre 18 y 24 años
- g) Entre 24 y 32 años
- h) Más de 32 años

7. **Antigüedad** en el **centro**.

- a) Entre cero y seis meses
- b) Entre seis meses y un año
- c) Entre 1 y 6 años
- d) Entre 6 y 12 años
- e) Entre 12 y 18 años
- f) Entre 18 y 24 años
- g) Entre 24 y 32 años
- h) Más de 32 años

8. **Antigüedad** en el actual **puesto**.

- a) Entre cero y seis meses
- b) Entre seis meses y un año
- c) Entre 1 y 6 años
- d) Entre 6 y 12 años
- e) Entre 12 y 18 años
- f) Entre 18 y 24 años
- g) Entre 24 y 32 años
- h) Más de 32 años

9. Tipo de **Área** donde se ubica en la actualidad:

- a) Traumatología.
- b) Pediatría.
- c) Neurología.
- d) Geriatria.
- e) Fisioterapia Respiratoria
- f) Otro (especificar)...

10. **Localización** específica de su actual puesto laboral.

- a) Centros Públicos
- b) Centros Privados
- c) Centros Concertados
- d) Autónomo

11. Su actual puesto tiene **carácter**...?

- a) Electivo.
- b) Obligatorio.

12. En su actual puesto que **número de personas** que **dependen directamente** (le dan cuenta de su trabajo) de usted:

- a) Ninguna.
- b) Entre 5 y 15.
- c) Entre 15 y 45
- d) Entre 45 y 70.
- e) Entre 70 y 95.
- f) Entre 95 y 110.
- g) Entre 135 y 160.
- h) Más de 160.

13. **Género.**

- a) Masculino
- b) Femenino

14. **Estado civil:**

- a) Soltero/a
- b) Casado/a
- c) Separado/a
- d) Divorciado/a
- e) Viudo/a
- f) Convive con pareja

15. ¿Cuál es el **nivel académico** más alto que ha obtenido?

- a) Graduado escolar o 1º ESO
- b) Bachiller (B.U.P. y/o C.O.U.)
- c) Formación Profesional
- d) Diplomatura o Licenciatura
- e) Doctorado

16. Número de **personas** que **conviven** con usted. :

- a) Ninguna.
- b) Entre una y tres.
- c) Entre cuatro y seis
- d) Entre siete y nueve
- e) Más de nueve

17. De las siguientes alternativas, ¿cuál refleja mejor **su salario** actual bruto mensual?:

- a) Entre 500 y 800 €
- b) Entre 801 y 1100 €
- c) Entre 1101 y 1400 €
- d) Entre 1401 y 1700 €
- e) Entre 1701 y 2000 €
- f) Entre 2001 y 2300 €
- g) Entre 2301 y 2600 €
- h) Más de 2600 €

18. Número de **hijos**:

- a) Ninguno.
- b) 1.
- c) 2.
- d) 3.
- e) 4.
- f) 5.
- g) 6.
- h) 7 o más.

19. Número de **hijos menores de 4 años** (de la misma o diferente pareja):

- a) Ninguno.
- b) 1.
- c) 2.
- d) 3.
- e) 4
- f) Más de 4.

20. Número de **hijos en edad escolar o académica** (incluye aquellos que estudien ESO, FP, Bachillerato, Universidad, etc.):

- a) Ninguno.
- b) Entre uno y tres.
- c) Entre cuatro y seis.
- d) Entre seis y ocho.
- e) Más de ocho.

21. Trabaja el **cónyuge o pareja**.

- a) Sí
- b) No

22. ¿Es usted **supervisor**?     ( ) sí     ( ) no

23. **Edad**: \_\_\_\_ años

## 2. Ítems valorados en el cuestionario MJDQ.

### Escala motivacional

**1 autonomía:** *El puesto de trabajo permite libertad, independencia, discreción en los horarios de trabajo, secuencia, métodos, procedimientos, control de calidad u otra toma de decisiones.*

**2 intrínseca retroalimentación del empleo:** *Las actividades de trabajo mismos proveen información directa y clara en cuanto a la eficacia (por ejemplo calidad y cantidad) de su desempeño en el trabajo.*

**3 extrínseca retroalimentación del trabajo:** Otras personas de la organización, tales como gerentes y compañeros de trabajo, proveen información en cuanto a la eficacia (por ejemplo, la calidad y cantidad) de su desempeño en el trabajo.

**4 Interacción social:** El trabajo asegura una interacción social positiva, como el trabajo en equipo o la ayuda por lado de compañeros de trabajo.

**5 Claridad de tarea/objetivo:** Los deberes del trabajo, requerimientos, y las metas son claras y específicas.

**6. Variedad de tareas:** El trabajo ofrece una variedad de funciones, tareas y actividades.

**7 Identidad de las tareas:** El trabajo requiere la contemplación de un conjunto y de una identificable pieza del trabajo. Te da la oportunidad de llevar desde el principio hasta el fin una tarea.

**8. Requisitos del nivel de habilidad/destreza.** El trabajo requiere un alto nivel de conocimientos, destrezas y habilidades.

**9. Variedad de habilidad/destreza:** El trabajo requiere de una gran variedad de conocimientos, destrezas y habilidades.

**10 Significado de tareas:** El trabajo es importante y significativo en comparación con otros puestos de trabajo en la organización

**11. Crecimiento/aprendizaje.** El trabajo da oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento en capacidad y profesionalidad.

**12 Promoción:** Hay oportunidades de ascenso a puestos de trabajo de nivel superior.

**13 Logro:** El trabajo proporciona sentimientos de logro y realización de la tarea.

**14 Participación:** El puesto de trabajo permite la participación en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.

**15 Comunicación:** El trabajo tiene acceso a canales de comunicación pertinentes y a flujos de información.

**16. Remuneración adecuada:** El pago de este trabajo es adecuada en comparación con los requisitos de trabajo y con el sueldo en trabajos similares.

**17 Reconocimiento:** El trabajo proporciona agradecimiento y el reconocimiento de los demás.

**18 Seguridad en el empleo:** Personas en este trabajo tienen un alto nivel de seguridad en el empleo.

**19. Especialización del trabajo.** El trabajo está altamente especializado en términos de propósito, tareas o actividades.

**20. Especialización de herramientas y procedimientos.** Las herramientas, procedimientos, materiales, etc., que se utilizan en este trabajo son altamente especializados en términos de propósito.

**21. Simplificación de tareas.** Las tareas son simples y sin complicaciones.

**22. Actividades únicas.** El trabajo requiere que usted haga una sola tarea o actividad a la vez.

**23. Simplificación de habilidades.** El trabajo requiere relativamente poca habilidad y tiempo de formación.

**24. Repetición.** El trabajo requiere la realización de la misma actividad en varias ocasiones.

**25. Tiempo libre.** Hay muy poco tiempo libre entre las actividades en este trabajo.

**26. Automatización.** Muchas de las actividades de este trabajo están automatizadas o asistidas por programas de automatización.

### **Escala biológica- antropométrica**

**27. Fuerza.** El trabajo requiere relativamente poca fuerza muscular.

**28. Elevación de pesos.** El trabajo requiere relativamente poca fuerza para elevar pesos y / o hay que elevar solo pesos muy ligeros.

**29. Resistencia muscular.** El trabajo requiere relativamente poca resistencia muscular.

**30. Asientos.** Los asientos en el trabajo son adecuadas (por ejemplo, amplias oportunidades para sentarse, sillas cómodas, un buen apoyo postural, etc...)

**31. Diferencias de tamaño.** El trabajo permite a todas personas de diferente tamaño de trabajar bien refiriéndose a la liquidación, el alcance, la altura del ojo, espacio para las piernas, y así sucesivamente.

**32. Movimiento de muñeca.** El trabajo permite que la muñeca se mantenga recta, sin movimiento excesivo.

**33. Ruido.** El lugar de trabajo está libre de ruido excesivo.

**34. Clima.** El clima en el lugar de trabajo es agradable en términos de temperatura y humedad el ambiente esta libre de polvo y humo excesivo.

**35. Descanso.** Hay tiempo suficiente para las pausas de trabajo, dadas las exigencias del trabajo.

**36. El trabajo por turnos.** El trabajo no requiere el trabajo por turnos o el exceso de horas extraordinarias.

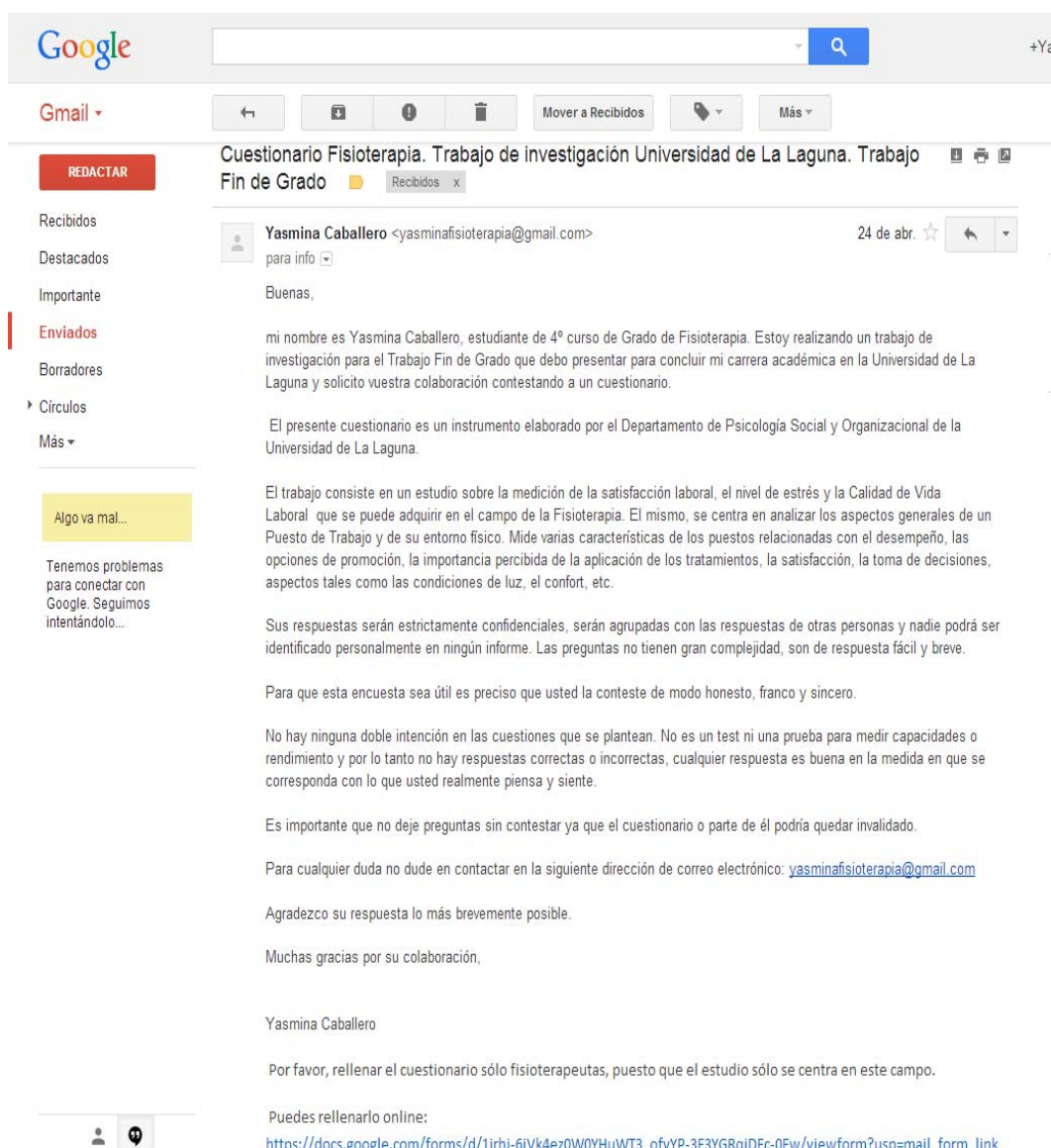


## **Escala Perceptual**

- 37. Iluminación.** *La iluminación en el lugar de trabajo es adecuada y libre de deslumbramiento.*
- 38. Pantallas.** *Las pantallas, medidores y equipos informáticos a este trabajo son fáciles de leer y de entender.*
- 39. Programas.** *Los programas en el equipo computarizado en este trabajo son fáciles de aprender y usar.*
- 40. Otros equipos.** *Todas formas de equipos utilizadas en este trabajo son fáciles de aprender y usar.*
- 41. Materiales impresos.** *Los materiales impresos utilizados en este trabajo son fáciles de leer e interpretar.*
- 42. Diseño del lugar de trabajo.** *El lugar de trabajo está organizado de modo que se puede ver y oír bien todo.*
- 43. Requisitos para la “entrada de información”.** *La cantidad de información que se debe atender con el fin de realizar una tarea es mínima.*
- 44. Requisitos para la “salida de información”.** *La cantidad de información que debe dar en este trabajo, tanto en términos de acción y de comunicación, es relativamente mínima.*
- 45. Requerimientos de procesamiento de información.** *La cantidad de información que debe procesar, en términos de pensamiento y resolución de problemas, es relativamente mínima.*
- 46. Requisitos de memoria.** *La cantidad de información que hay que recordar en este trabajo es relativamente mínima.*
- 47. Estrés.** *Hay relativamente poco estrés en este trabajo.*
- 48. Aburrimiento.** *Las posibilidades de aburrirse en este trabajo son bastante pequeñas.*

## ANEXO II

Captura de pantalla 1, donde se muestra el correo con la carta de presentación que se enviaba tanto a los colegios de fisioterapia como a los fisioterapeutas privados.



### Captura de pantalla 1.

Aquí se muestra la captura de pantalla 2, donde se observa la publicación en el apartado de “noticias” del Colegio Oficial de Fisioterapeutas de Galicia. Tras recibir mi petición trámite correo electrónico, la han publicado en su página Web.



## El Colexio

Composición  
Presentación  
Proceso de constitución  
Estatutos  
Código Deontológico

## Fisioterapia

Definición  
Funciones  
Historia  
Legislación  
Anecdotario

## Atención al ciudadano

Centros de Fisioterapia  
Colegiados  
El Fisioterapeuta responde...  
Sección de intrusismo

## Servicios al Colegiado

Bolsa de trabajo  
Anuncios  
Voluntarios / Inscripción

## Sala de Prensa

Noticias  
Publicaciones del Colexio  
Revista Fisioterapia Galega  
Vídeos

## Ventanilla Única

Solicitud de documentos

Noticias + Detalle noticia

## Noticias

02-07-2014 - Prensa CoFIGa - 394 veces visto

### Cuestionario para medir la satisfacción laboral, nivel de estrés y Calidad de Vida laboral en el campo de la Fisioterapia



La estudiante de Fisioterapia Yasmina Caballero ha solicitado nuestra colaboración para difundir un cuestionario sobre satisfacción laboral, nivel de estrés y Calidad de Vida laboral que se puede adquirir en el campo de la Fisioterapia y que le servirá para el trabajo de investigación que está desarrollando para el Trabajo Fin de Grado.

Yasmina Caballero es estudiante de 4º curso de Grado de Fisioterapia en la Universidad de La Laguna y con el cuestionario elaborado por el Departamento de Psicología Social y Organizacional de dicha institución universitaria, está realizando un trabajo de investigación que se centra en analizar los aspectos generales de un Puesto de Trabajo en el campo de la Fisioterapia y de su entorno físico.

Tal y como nos explica, el trabajo de investigación que está desarrollando mide varias características de los puestos relacionadas con el desempeño, las opciones de promoción, la importancia percibida de la aplicación de los tratamientos, la satisfacción, la toma de decisiones, aspectos tales como las condiciones de luz, el confort, etc.

Señala asimismo Yasmina que las respuestas, de carácter estrictamente confidencial, serán agrupadas con las respuestas de otras personas y nadie podrá ser identificado personalmente en ningún informe. "Las preguntas -dice- no tienen gran complejidad, son de respuesta fácil y breve", precisando que "para que esta encuesta sea útil, es preciso que usted la conteste de modo honesto, franco y sincero".

También aclara que "no hay ninguna doble intención en las cuestiones que se plantean. No es una prueba para medir capacidades o rendimiento y, por lo tanto, no hay respuestas

siguenos en:

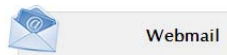


Zona privada

Usuario:

Clave:

Licencia **GRATIS** fW estándar  
fW estándar  
SIN Mantenimiento obligatorio  
TÚ SOLO PAGAS 25€+IVA DE GASTOS DE GESTIÓN.



Webmail

Lo último... Lo + visto...

Ampliado el plazo de presentación de trabajos

## Captura de pantalla 2.