

Evaluación de riesgo psicosocial del personal de Enfermería de una residencia geriátrica

Sara Guilló Conesa

Trabajo Fin de Máster
Máster de Prevención de Riesgos Laborales
Universidad Miguel Hernández



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D^a MARIA GOMEZ OLMOS, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UNA RESIDENCIA GERIÁTRICA y realizado por la estudiante D^a SARA GUILLO CONESA.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 24 de Julio de 2015.

Fdo.: MARIA GOMEZ OLMOS
Tutor TFM



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87

03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525

Fax: 965919333 E-mail: meditrab@umh.es

Índice

| | |
|--|----|
| 1.- Introducción..... | 7 |
| 1.1.- ¿Qué son los riesgos psicosociales? | 7 |
| 1.2.- ¿Por qué estudiar los riesgos psicosociales?..... | 8 |
| 1.3.- Riesgo Psicosocial en trabajadores de residencias geriátricas..... | 11 |
| 1.4.- Riesgo Psicosocial y Género. | 12 |
| 2.- Objetivo. | 13 |
| 3.- Hipótesis. | 14 |
| 4.- Metodología..... | 14 |
| 4.1- Perfil de los trabajadores. | 16 |
| 4.2.- Organigrama: | 17 |
| 4.3.- Turnos de trabajo:..... | 17 |
| 4.4.- Criterios de inclusión..... | 18 |
| 4.5.- Características del método..... | 18 |
| 4.6- Acceso al campo..... | 20 |
| 5.- Resultados / Discusión..... | 22 |
| 5.1.- Tasa de respuesta..... | 22 |
| 5.2.- Condiciones de trabajo. | 22 |
| 5.3.- Prevalencia de exposición. | 30 |
| 5.3.1. Exposiciones. | 31 |
| 5.3.2.- Localización de las exposiciones..... | 32 |
| 5.4.- Exposición por dimensiones..... | 32 |
| 5.4.1.- Exigencias emocionales..... | 32 |
| 5.4.2.- Conflicto de rol..... | 34 |
| 5.4.3.- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 36 |
| 5.4.4.- Ritmo de trabajo | 38 |
| 5.4.5.- Inseguridad sobre el empleo | 40 |
| 5.4.6.- Doble presencia | 41 |
| 5.4.7.- Exigencias de esconder emociones..... | 43 |
| 5.4.8.- Exigencias cuantitativas | 45 |
| 5.4.9.- Previsibilidad..... | 47 |
| 5.4.10.- Claridad de rol | 48 |
| 5.4.11.- Influencia..... | 50 |

| | |
|---|----|
| 5.4.12.- Calidad de liderazgo | 52 |
| 5.4.13.- Apoyo social de superiores | 54 |
| 5.4.14.- Sentido del trabajo | 55 |
| 5.4.15.- Sentimiento de grupo | 57 |
| 5.4.16.- Posibilidades de desarrollo | 59 |
| 5.4.17.- Apoyo social de compañeros | 60 |
| 5.4.18.- Confianza vertical | 62 |
| 5.4.19.- Justicia | 64 |
| 5.4.20.- Reconocimiento | 65 |
| 5.5.- Análisis de la relación entre la variable género y puesto de trabajo..... | 67 |
| 5.5.1.- Doble Presencia. | 70 |
| 5.5.2.- Otras dimensiones..... | 70 |
| 6.- Conclusiones..... | 71 |
| 6.1.- Intervención Preventiva..... | 73 |
| 6.1.1.- Intervención Psicosocial..... | 74 |
| 6.1.2.- Buenas prácticas..... | 76 |
| 6.1.3.- Doble Presencia..... | 81 |
| Consideraciones Finales..... | 85 |
| 7.- Bibliografía..... | 87 |
| 8.- Anexos..... | 93 |

1.- Introducción.

1.1.- ¿Qué son los riesgos psicosociales?

En los últimos años los riesgos laborales de carácter psicosocial han sido definidos como un objetivo prioritario de las políticas de prevención y de los legisladores. La obligación de prevenir esos riesgos ha sido claramente establecida en la Directiva Marco 89/391 del Consejo Europeo y en la normativa transpuesta a partir de ésta. De forma específica, se establece en esa Directiva la obligación del empleador de “garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Para ello, el empresario tiene la obligación de evaluar y prevenir los riesgos laborales, incluidos los de carácter psicosocial. Estos requerimientos legales plantean a la investigación diversas cuestiones, requieren el desarrollo de la tecnología adecuada para llevar a cabo la evaluación de riesgos de forma fiable y válida, así como demandan estrategias y técnicas para su prevención eficaz (Peiró, 2011).

Conviene definir previamente qué entendemos por factores psicosociales. Por una parte, el concepto “factores psicosociales” fue descrito por la Organización Internacional del Trabajo en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Pérez Bilbao, 2012). Si bien, posteriormente la Comisión Europea (2000) ha amplificado la definición de “factores psicosociales” integrando en ésta buena parte de los efectos que producen: “son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la

creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”.

1.2.- ¿Por qué estudiar los riesgos psicosociales?

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo, como por ejemplo el ruido y la pérdida de audición. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de diversos mecanismos: emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas) (Moncada, 2005).

Resulta imprescindible que seamos conscientes de que la evaluación de riesgos psicosociales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre las causas de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico que pretende evitar los daños a la salud producidos por diversos aspectos del trabajo como la organización, el contenido y la realización del trabajo (Moncada, 2014).

La medición de los factores de riesgos psicosociales en el personal de cualquier empresa facilita la determinación de aquellos elementos que pueden estar perjudicando el medio ambiente laboral y ocasionando obstáculos en el desarrollo de la organización (Moreno, 2008).

Con todo, la investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores psicosociales (Moncada, 2005). Estamos hablando básicamente del bajo control sobre el contenido y las condiciones de trabajo, las altas exigencias psicológicas, el bajo apoyo social (de los compañeros y de los superiores) en la realización del trabajo y de la escasez de recompensas o compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo (Moncada, 2005). Estas tres primeras dimensiones (control, demandas o exigencias psicológicas y apoyo social) son las que integran el modelo "demanda - control - apoyo social" que es el más profusamente usado en investigaciones en ciencias de la salud y el que ha aportado mayores y más consistentes evidencias de relación entre los factores psicosociales y la salud (Moncada, 2005).

En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima, incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el modelo "esfuerzo - recompensas (ERI)", la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud (Moncada, 2005).

Ambos modelos deben ser contemplados como complementarios y no como excluyentes o alternativos, pues ambos explican la salud cuando se considera el ambiente psicosocial de trabajo y ambos nos ayudan a comprender las relaciones entre la estructura de las oportunidades que el trabajo puede ofrecer y dos aspectos fundamentales de la psicología humana: la experimentación positiva de la autoeficacia y la autoestima (Moncada, 2005).

Los cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial contemplados por los dos modelos mencionados son subdivididos en unidades más pequeñas, más abordables y susceptibles de negociación entre los agentes sociales en la empresa. De ese modo, a cada una de estas grandes dimensiones le corresponde un número variable de dimensiones psicosociales específicas más pequeñas, a las que deberíamos añadir aquellas no contempladas en ninguno de los dos modelos pero sustentadas también por un nivel de evidencia científica razonable. Esta es la propuesta que plantea el método del Instituto Nacional de la Salud Ocupacional de Dinamarca, conocido como Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), adaptado y validado en España con el nombre de ISTAS21 en lengua castellana (Moncada, 2005).

Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar (Marmot, 2004).

Por último tenemos que tener en cuenta dos cuestiones; por una parte que las consecuencias perjudiciales no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc. (Pérez Bilbao, 2012). Y por otro lado que las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) (Pérez Bilbao, 2012).

1.3.- Riesgo Psicosocial en trabajadores de residencias geriátricas.

Una gran cantidad de estudios han demostrado la relación entre las condiciones de trabajo en residencias geriátricas y los trastornos osteomusculares que padecen sus trabajadores, a su vez, también existen otros trabajos que van más allá, y analizan los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de residencias de ancianos (Pelissier, 2014).

En este sentido, según los trabajos de Weman (2004), casi la mitad de las enfermeras que trabajan en la atención de las personas mayores no están satisfechas con su situación laboral. A su vez, las enfermeras con menos de 5 años de experiencia laboral encuentran su situación laboral más estimulante que aquellas que llevan más de 5 años dedicados al cuidado de mayores. Weman (2004) sostiene que dos tercios de las enfermeras que trabajan en residencias de ancianos manifiestan signos y síntomas de estrés y depresión, en mayor o menor grado.

Estos elevados índices de estrés y depresión justifican la imperiosa necesidad de abordar y cuantificar de manera holística la existencia de factores de riesgo psicosociales en los centros de mayores. Esta medición es el primer paso para abordar la problemática, si bien, resulta imprescindible ir más allá y una vez tengamos detectados dichos factores de riesgos elaborar planes de prevención específicos para eliminarlos en su origen, como corresponde a la labor de los Técnicos en Prevención.

1.4.- Riesgo Psicosocial y Género.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres (OMS, 2014), es decir: corresponde a una construcción social. Por otra parte, el género puede verse desde un enfoque de análisis utilizado para visibilizar las desigualdades marcadas por el acceso diferente de mujeres y hombres a recursos materiales y no materiales, en este caso, a nivel laboral. De esta manera, las ocupaciones desarrolladas principalmente por mujeres han recibido menos atención en cuanto a la medición de las consecuencias para la salud en comparación con los hombres, hecho que también parece visible en la prevención, evaluación y cuidados orientados hacia los riesgos psicosociales (Valenzuela, 2011).

Seis de cada 10 mujeres trabajan en el sector servicios, en ocupaciones que prolongan las tareas tradicionalmente asignadas al género femenino: enfermeras, maestras, limpiadoras, administrativas, cajeras, vendedoras, trabajadoras sociales. En este sentido la Organización Internacional del Trabajo sostiene que mientras que los hombres se accidentan, las mujeres se desgastan (OIT, 2011). Es por esto que los expertos afirman que los riesgos a los que están expuestas las mujeres por el tipo de tareas que desempeñan, principalmente son de tipo ergonómico y alteraciones de salud psíquica, no reconocidas legalmente como enfermedades profesionales (Brunel, 2004). A esto cabe añadir que las mujeres sufren conflicto de rol al intentar compatibilizar sus empleos y carreras profesionales con sus familias y las demandas que éstas suponen (Martínez, 2009). Esta exposición psicosocial da lugar al desarrollo de un mayor riesgo de estrés psicosocial en mujeres trabajadoras que en hombres (Benavides, 2007). Es por esto que existe un importante consenso en considerar que las mujeres, en general sufren de mayor estrés que los hombres (Gomes, Montenegro, Peixoto, 2010).

Por su parte, la profesión de enfermería es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo. Sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y el alto índice de absentismo que existe entre estos profesionales (Gil-Monte, 2002).

Algunos estudios y organizaciones del mundo del trabajo subrayan la necesidad de considerar las diferencias de género a la hora de realizar diagnóstico e intervención en las organizaciones, pues esta variable puede establecer diferencias significativas en los procesos que se desarrollan en los contextos laborales, especialmente en aquellos vinculados a la salud y calidad de vida de los trabajadores (Gil-Monte, 2002).

2.- Objetivo.

Este trabajo de fin de máster se marca el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería (diplomados y auxiliares) de una Residencia de la Tercera Edad ubicada en la provincia de Alicante¹, al objeto de conocer el perfil sociolaboral predominante entre aquellos que presentan una mayor percepción de riesgo psicosocial.

Más concretamente se trata de ponderar cuál es el peso específico de la variable Género, en relación a la categoría profesional, como factor modulador en la percepción de exposición a riesgo psicosocial.

¹ El nombre de la empresa, así como sus datos de filiación se mantendrán bajo estrictos criterios de confidencialidad, ya que así ha sido solicitado por la empresa.

3.- Hipótesis.

En este trabajo se estudia la exposición a riesgos psicosociales de dos colectivos que ejercen tareas de Enfermería en el mismo centro geriátrico: los auxiliares de enfermería y los diplomados/graduados. Las funciones y tareas que desarrollan ambos colectivos son diferentes en el centro geriátrico. La hipótesis que se plantea en esta investigación es que la variable Género es más determinante que otras, como por ejemplo el tipo de puesto de trabajo, a la hora de percibir una mayor exposición a riesgo psicosocial. Dando como resultado que las mujeres se encuentren más expuestas a riesgo psicosocial que los hombres.

4.- Metodología.

El diseño de esta investigación consiste en un estudio transversal descriptivo. Para ello, se utilizó el método del Instituto Nacional de la Salud Ocupacional de Dinamarca, conocido como Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), que ha sido adaptado en nuestro país por el instituto ISTAS, bajo el nombre ISTAS21 (Moncada, 2005). Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método, una visión de proceso y el diálogo social.

Entre las principales características del método Istas21 encontramos:

- Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Chandola).

- Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- Se basa en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as que integran el grupo de trabajo, que organiza y acuerda las fases del proceso de intervención y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el porcentaje de trabajadores/as expuestos (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.
- El cuestionario utilizado está validado (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir), y es fiable (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).
- Es de utilización pública y gratuita.

Para el análisis comparativo de las variables (género y puesto de trabajo) se lleva a cabo un análisis estadístico denominado coeficiente de correlación de Pearson que es de utilidad para establecer una relación lineal entre dos variables aleatorias.

4.1- Perfil de los trabajadores.

La residencia geriátrica se encuentra en la provincia de Alicante y cuenta con 51 trabajadores y 112 residentes. La distribución según categoría profesional de los trabajadores del centro es la siguiente:

1 Director.

1 Coordinador Sanitario.

1 Médico.

1 Coordinador de Servicios Comunes.

9 Diplomados/Graduados en Enfermería.

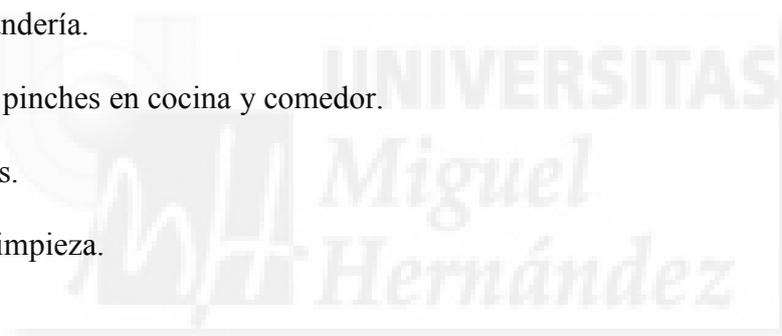
22 Auxiliares de Enfermería.

2 Personal Lavandería.

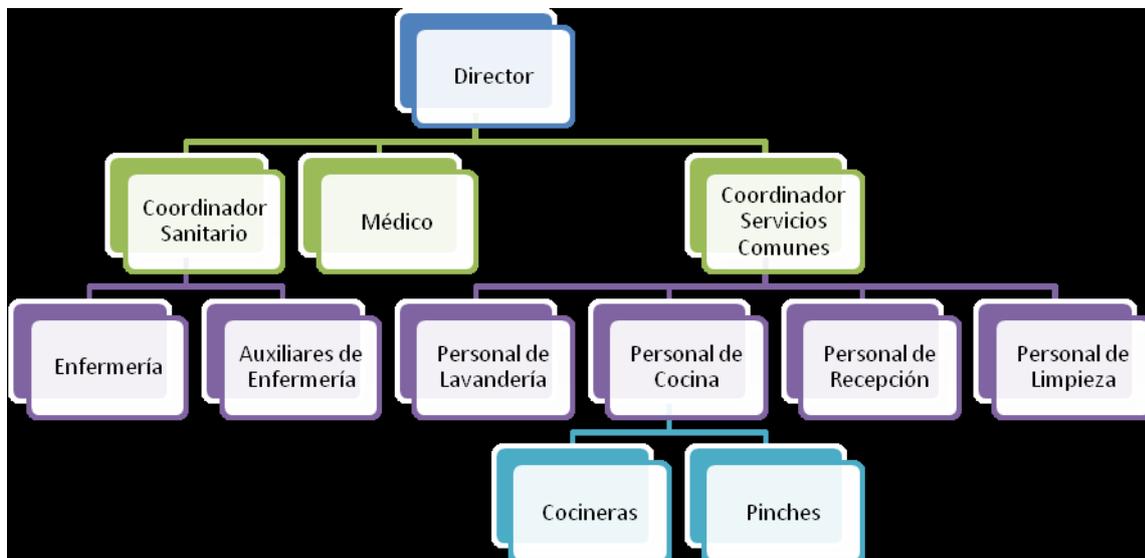
2 Cocineras y 6 pinches en cocina y comedor.

4 Recepcionistas.

8 Personal de Limpieza.



4.2.- Organigrama:



4.3.- Turnos de trabajo:

Debido a la diversidad de puestos y funciones, los turnos de trabajo son diversos, por ejemplo:

- El director, el médico y los coordinadores sanitario y de servicios generales, así como el personal de lavandería, desarrollan su labor de lunes a viernes de 8 a 16h.
- El personal de cocina y limpieza trabajan a turnos de mañana o tarde, de 7h a 15h o de 15h a 23h.
- El personal de enfermería, auxiliares de enfermería y recepción trabajan a turnos para cubrir la asistencia durante las 24 horas del día. En turnos de 8 horas (de 7h a 15h; de 15h a 23h ó de 23h a 7h).

4.4.- Criterios de inclusión.

Para valorar la exposición al riesgo psicosocial sólo se han estudiado los trabajadores que realizan tareas de enfermería: 22 auxiliares y 9 diplomados.

Los criterios de inclusión en este trabajo son:

- Ser Auxiliar de Enfermería en activo de la empresa Residencia Geriátrica
- Ser Diplomado o Graduado en Enfermería en activo de la empresa Residencia Geriátrica.

La no inclusión de todos los trabajadores del centro radica en que debido al reducido grupo que compone cada categoría se ve comprometido el anonimato de los encuestados. El número total de 31 encuestados supera la recomendación mínima del método Ista21 cuya versión media recomienda se utilizado en organizaciones de 25 o más trabajadores.

4.5.- Características del método.

La *Teoría General de Estrés*² y su relación con el ambiente de trabajo constituye el marco teórico donde se enmarca el cuestionario CoPsoQ-istas21, y define las exposiciones psicosociales que deben ser evaluadas en las empresas ya que existe sobre ellas evidencia científica suficiente acerca de su relación con la salud (Moncada, 2014). Es por esto que de las veinte dimensiones psicosociales de la versión media de COPSOQ-Ista21 se corresponden con las dimensiones más aceptadas internacionalmente y que utilizadas en la mayoría de encuestas que, como las de condiciones de trabajo, pretenden medir exposiciones psicosociales en el trabajo en Europa (Schütte, 2014).

² Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Theorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y a su vez, asume también la teoría de la doble presencia.

La versión 2 del cuestionario, publicada en 2014, está formada por 109 preguntas cortas sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas) (Moncada, 2014).

En esta versión se mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial: exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.

Las dimensiones psicosociales incluidas en el método CoPsoQ-istas21 (versión 2) son:

- Exigencias psicológicas del trabajo: éstas tienen una doble vertiente, desde un enfoque cuantitativo, se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo (Karasek, 1979). Y desde el punto de vista del tipo de tarea implica exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos o con y para personas (Lund, 2005).
- Conflicto trabajo-familia: La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (Hall, 1992).
- Control sobre el trabajo: El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek (1979), se compone de dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo (Arnold, 2007).
- Apoyo social y calidad de liderazgo: El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (Stoetzer, 1989).

Asimismo, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones (Moncada, 2014).

- **Compensaciones del trabajo:** El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud (Dragano, 2008).
- **Capital Social:** El concepto de capital social se ha aplicado a las organizaciones y se ha conceptualizado como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de ésta. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa (Bourdieu, 1986).

4.6- Acceso al campo.

Una vez que la dirección del centro dio su consentimiento para realizar la investigación se pudo acceder al campo de estudio. El total de auxiliares de enfermería y enfermeras fueron convocados a una reunión el día 6 de marzo de 2015 en el salón de actos de la Residencia. Acudieron los 31 trabajadores. A estos se les hizo entrega del cuestionario Ista21 y se les solicitó su colaboración de manera sincera y anónima. Todos los trabajadores del centro aceptaron gustosos colaborar con la presente investigación.

Una vez recogidos dichos cuestionarios se organizó la información obtenida en cuanto a sus datos socio-laborales y de filiación. El perfil de los 31 trabajadores encuestados resultó en siguiente:

- En cuanto a su edad:

| Rango de Edad | Plantilla |
|--------------------|-----------|
| ▶ Menos de 31 años | 9 |
| Entre 31 y 45 años | 15 |
| Más de 45 años | 7 |
| No contesta | |

- Categoría profesional:

| Departamento | Código | Plantilla* |
|----------------------------|--------|------------|
| Enfermeras | 1 | 9 |
| ▶ Auxiliares de Enfermería | 2 | 22 |

- Sexo:

| Puestos de trabajo | Código | Plantilla * | Hombres | Mujeres |
|------------------------|--------|-------------|---------|---------|
| ▶ Enfermería | 5 | 9 | 3 | 6 |
| Auxiliar de enfermería | 6 | 22 | 9 | 13 |

- Antigüedad en su puesto de trabajo:

| Rango de Antigüedad | Código | Plantilla |
|-------------------------------|--------|-----------|
| ▶ Menos de 30 días | 1 | 1 |
| Entre 1 mes y hasta 6 meses | 2 | 3 |
| Más de 6 meses y hasta 2 años | 3 | 9 |
| Más de 2 años y hasta 5 años | 4 | 5 |
| Más de 5 años y hasta 10 años | 5 | 8 |
| Más de 10 años | 6 | 5 |

- Relación laboral actual con la empresa:

| Relaciones laborales | Código | Plantilla |
|--|--------|-----------|
| ▶ Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...) | 1 | 18 |
| Soy fijo discontinuo | 2 | |
| Soy temporal con contrato formativo (contrato te | 3 | |
| Soy temporal (contrato por obra y servicio, circun | 4 | 13 |
| Soy funcionario | 5 | |
| Soy interino | 6 | |
| Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realida | 7 | |
| Soy becario/a | 8 | |
| Trabajo sin contrato | 9 | |

- Tipo de horario:

| Horarios | Código | Plantilla |
|---------------------------------------|--------|-----------|
| ▶ Jornada partida (mañana y tarde) | 1 | |
| Turno fijo de mañana | 2 | 3 |
| Turno fijo de tarde | 3 | |
| Turno fijo de noche | 4 | |
| Turnos rotatorios excepto el de noche | 5 | |
| Turnos rotatorios con el de noche | 6 | 28 |
| No contesta | -99 | |

5.- Resultados / Discusión.

5.1.- Tasa de respuesta.

La tasa de respuesta en la RESIDENCIA GERIÁTRICA ha sido del 100,0% (contestaron 31 trabajadores/as de los 31 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

| Unidad de análisis | Tasa de respuesta para cada categoría |
|------------------------|--|
| Puesto de trabajo | Enfermería 100,0% [N=9] |
| | Auxiliar de enfermería 100,0% [N=22] |
| Sexo | Mujer 100,0% [N=19] |
| | Hombre 100,0% [N=12] |
| Departamento o sección | Enfermeras 100,0% [N=9] |
| | Auxiliares de Enfermería 100,0% [N=22] |

5.2.- Condiciones de trabajo.

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en la RESIDENCIA GERIÁTRICA. Resulta imprescindible tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Sexo

| Eres: | N | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Mujer | 19 | 61,3% |
| Hombre | 12 | 38,7% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 3: Edad

| ¿Qué edad tienes? | N | % |
|--------------------|-----------|-------------|
| Menos de 31 años | 14 | 45,2% |
| Entre 31 y 45 años | 10 | 32,3% |
| Más de 45 años | 7 | 22,6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Distribución de la plantilla por PUESTOS DE TRABAJO:

Tabla 4: Puesto de trabajo

| Puesto de trabajo | N | % |
|------------------------|-----------|-------------|
| Enfermería | 9 | 29,0% |
| Auxiliar de enfermería | 22 | 71,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Características relativas al DISEÑO DE LA TAREA:

Tabla 5: Movilidad funcional. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

| ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Generalmente no | 30 | 96,8% |
| Sí, generalmente de nivel superior | 1 | 3,2% |
| Sí, generalmente de nivel inferior | 0 | 0,0% |
| Sí, generalmente del mismo nivel | 0 | 0,0% |
| Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel | 0 | 0,0% |
| No lo sé | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 6: Participación directa consultiva. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

| En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar el servicio? | N | % |
|--|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 4 | 12,9% |
| Algunas veces | 3 | 9,7% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 24 | 77,4% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Características relativas a la CONTRATACIÓN:

Tabla 7: Relación laboral. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con RESIDENCIA GERIÁTRICA?

| ¿Qué tipo de relación laboral tienes con RESIDENCIA GERIÁTRICA? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...) | 18 | 58,1% |
| Soy fijo discontinuo | 0 | 0,0% |
| Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas) | 0 | 0,0% |
| Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.) | 13 | 41,9% |
| Soy funcionario | 0 | 0,0% |
| Soy interino | 0 | 0,0% |
| Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes) | 0 | 0,0% |
| Soy becario/a | 0 | 0,0% |
| Trabajo sin contrato | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 8: Antigüedad. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en RESIDENCIA GERIÁTRICA?

| ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en RESIDENCIA GERIÁTRICA? | N | % |
|--|-----------|-------------|
| Menos de 30 días | 1 | 3,2% |
| Entre 1 mes y hasta 6 meses | 3 | 9,7% |
| Más de 6 meses y hasta 2 años | 9 | 29,0% |
| Más de 2 años y hasta 5 años | 5 | 16,1% |
| Más de 5 años y hasta 10 años | 8 | 25,8% |
| Más de 10 años | 5 | 16,1% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Características relativas a la JORNADA:

Tabla 9: Horas semanales.

| ¿cuántas horas trabajas a la semana para RESIDENCIA GERIÁTRICA? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| 30 horas o menos | 0 | 0,0% |
| De 31 a 35 horas | 0 | 0,0% |
| De 36 a 40 horas | 31 | 100,0% |
| De 41 a 45 horas | 0 | 0,0% |
| Más de 45 horas | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 10: Horario

| ¿Cuál es tu horario de trabajo? | N | % |
|---------------------------------------|-----------|-------------|
| Jornada partida (mañana y tarde) | 0 | 0,0% |
| Turno fijo de mañana | 3 | 9,7% |
| Turno fijo de tarde | 0 | 0,0% |
| Turno fijo de noche | 0 | 0,0% |
| Turnos rotatorios excepto el de noche | 0 | 0,0% |
| Turnos rotatorios con el de noche | 28 | 90,3% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Adaptabilidad del tiempo de trabajo:

Tabla 11: ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

| ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida? | N | % |
|--|-----------|-------------|
| No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida | 25 | 80,6% |
| Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos | 1 | 3,2% |
| Tengo hasta 30 minutos de margen | 4 | 12,9% |
| Tengo más de media hora y hasta una hora de margen | 1 | 3,2% |
| Tengo más de una hora de margen | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 12: Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

| ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 0 | 0,0% |
| Algunas veces | 13 | 41,9% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 18 | 58,1% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 13: ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

| ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 12 | 38,7% |
| Algunas veces | 10 | 32,3% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 9 | 29,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Días laborables:

Tabla 14: Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

| Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Ninguno | 3 | 9,7% |
| Alguno excepcionalmente | 0 | 0,0% |
| Un sábado al mes | 0 | 0,0% |
| Dos sábados | 28 | 90,3% |
| Tres ó más sábados al mes | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 15: ¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

| Habitualmente, ¿cuántos domingos trabajas al mes? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Ninguno | 3 | 9,7% |
| Alguno excepcionalmente | 0 | 0,0% |
| Un sábado al mes | 0 | 0,0% |
| Dos sábados | 28 | 90,3% |
| Tres ó más sábados al mes | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Exigencias de disponibilidad:

Tabla 16: ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

| ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 2 | 6,5% |
| Algunas veces | 3 | 9,7% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 26 | 83,9% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 17: ¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

| Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Ninguno | 12 | 38,7% |
| Algún día excepcionalmente | 17 | 54,8% |
| De 1 a 5 días al mes | 2 | 6,5% |
| De 6 a 10 días al mes | 0 | 0,0% |
| 11 o más días al mes | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Doble presencia:

Tabla 18: Trabajo doméstico-familiar

| ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas | 10 | 32,3% |
| Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas | 10 | 32,3% |
| Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas | 5 | 16,1% |
| Sólo hago tareas muy puntuales | 6 | 19,4% |
| No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Las tablas siguientes muestran las características de algunos RECURSOS:

Tabla 19: En tu departamento o sección falta personal

| En tu departamento o sección falta personal | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 14 | 45,2% |
| Algunas veces | 11 | 35,5% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 6 | 19,4% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 20: La planificación es realista

| La planificación es realista | N | % |
|------------------------------|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 9 | 29,0% |
| Algunas veces | 14 | 45,2% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 8 | 25,8% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 21: La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente

| La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente | N | % |
|--|-----------|-------------|
| Siempre + Muchas veces | 9 | 29,0% |
| Algunas veces | 15 | 48,4% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 7 | 22,6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Características relativas al SALARIO:

Tabla 22: Salario ¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

| Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| 300 euros o menos | 0 | 0,0% |
| Entre 301 y 450 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 451 y 600 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 601 y 750 euros | 1 | 3,2% |
| Entre 751 y 900 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 901 y 1.200 euros | 21 | 67,7% |
| Entre 1.201 y 1.500 euros | 9 | 29,0% |
| Entre 1.501 y 1.800 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 1.801 y 2.100 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 2.101 y 2.400 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 2.401 y 2.700 euros | 0 | 0,0% |
| Entre 2.701 y 3.000 euros | 0 | 0,0% |
| Más de 3.000 euros | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 23: Composición del salario. Tu salario es:

| Tu salario es: | N | % |
|---------------------------------------|-----------|-------------|
| Fijo | 30 | 96,8% |
| Una parte fija y otra variable | 1 | 3,2% |
| Todo variable (a destajo, a comisión) | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

Tabla 24: Correspondencia trabajo-salario. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

| ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría que tienes reconocida salarialmente? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| Sí | 31 | 100,0% |
| No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado | 0 | 0,0% |
| No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado | 0 | 0,0% |
| No lo sé | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

La tabla siguiente muestra la PROMOCIÓN:

Tabla 25: Promoción ¿Desde que entraste en RESIDENCIA GERIÁTRICA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

| Desde que entraste ¿has ascendido de categoría o grupo profesional? | N | % |
|---|-----------|-------------|
| No | 28 | 90,3% |
| Sí, una vez | 3 | 9,7% |
| Sí, dos veces | 0 | 0,0% |
| Sí, tres o más veces | 0 | 0,0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 31 | 100% |

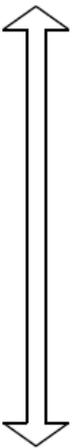
5.3.- Prevalencia de exposición.

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en la RESIDENCIA GERIÁTRICA, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo.

5.3.1. Exposiciones.

La tabla 26 presenta la prevalencia de exposición en la RESIDENCIA GERIÁTRICA. Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 26: Exposiciones en RESIDENCIA GERIÁTRICA ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)*.

| | Dimensión | Más Desfavorable | Situación Intermedia | Más favorable |
|---|--|------------------|----------------------|---------------|
|  <p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p> <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p> | Exigencias emocionales | 100 | 0 | 0 |
| | Conflicto de rol | 100 | 0 | 0 |
| | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 100 | 0 | 0 |
| | Ritmo de trabajo | 96,8 | 3,2 | 0 |
| | Inseguridad sobre el empleo | 90,3 | 9,7 | 0 |
| | Doble presencia | 87,1 | 12,9 | 0 |
| | Exigencias de esconder emociones | 80,6 | 16,1 | 3,2 |
| | Exigencias cuantitativas | 74,2 | 25,8 | 0 |
| | Previsibilidad | 54,8 | 38,7 | 6,5 |
| | Claridad de rol | 48,4 | 41,9 | 9,7 |
| | Influencia | 41,9 | 25,8 | 32,3 |
| | Calidad de liderazgo | 41,9 | 51,6 | 6,5 |
| | Apoyo social de superiores | 32,3 | 51,6 | 16,1 |
| | Sentido del trabajo | 16,1 | 51,6 | 32,3 |
| | Sentimiento de grupo | 16,1 | 35,5 | 48,4 |
| | Posibilidades de desarrollo | 12,9 | 6,5 | 80,6 |
| | Apoyo social de compañeros | 12,9 | 61,3 | 25,8 |
| | Confianza vertical | 9,7 | 3,2 | 87,1 |
| Justicia | 9,7 | 16,1 | 74,2 | |
| Reconocimiento | 6,5 | 6,5 | 87,1 | |

*Rojo: tercil más desfavorable para la salud, Amarillo: tercil intermedio, Verde: tercil más favorable para la salud.

5.3.2.- Localización de las exposiciones.

En la tabla 27, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores.

Tabla 27: Localización de las exposiciones en RESIDENCIA GERIÁTRICA.

| | | Exigencias cuantitativas | Ritmo de trabajo | Exigencias emocionales | Exigencias de esconder | Doble presencia | Influencia | Posibilidades de desarrollo | Sentido del trabajo | Claridad de rol | Conflicto de rol | Apoyo social de compañeros | Sentimiento de grupo | Apoyo social de superiores | Calidad de liderazgo | Previsibilidad | Reconocimiento | Inseguridad sobre el empleo | Inseguridad sobre las | Confianza vertical | Justicia |
|--------------|--------------------------|--------------------------|------------------|------------------------|------------------------|-----------------|------------|-----------------------------|---------------------|-----------------|------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------|----------|
| Departamento | Enfermeras | Red | Red | Red | Red | Red | Red | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde |
| | Auxiliares de Enfermería | Red | Red | Red | Red | Red | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde |
| Sexo | Mujeres | Red | Red | Red | Red | Red | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde |
| | Hombres | Red | Red | Red | Red | Red | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde |

5.4.- Exposición por dimensiones.

Se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial. Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

5.4.1.- Exigencias emocionales.

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Prevalencia de la exposición: Un 100% de trabajadores/as de la RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales.

Tabla 28: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las exigencias emocionales.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? | 93,5 [N=29] | 6,5 [N=2] | 0,0 [N=0] | [N=0] |
| ¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? | 25,8 [N=8] | 58,1 [N=18] | 16,1 [N=5] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo te afecta emocionalmente? | 80,6 [N=25] | 12,9 [N=4] | 6,5 [N=2] | [N=0] |
| ¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? | 93,5 [N=29] | 3,2 [N=1] | 3,2 [N=1] | [N=0] |

Gráfico 1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

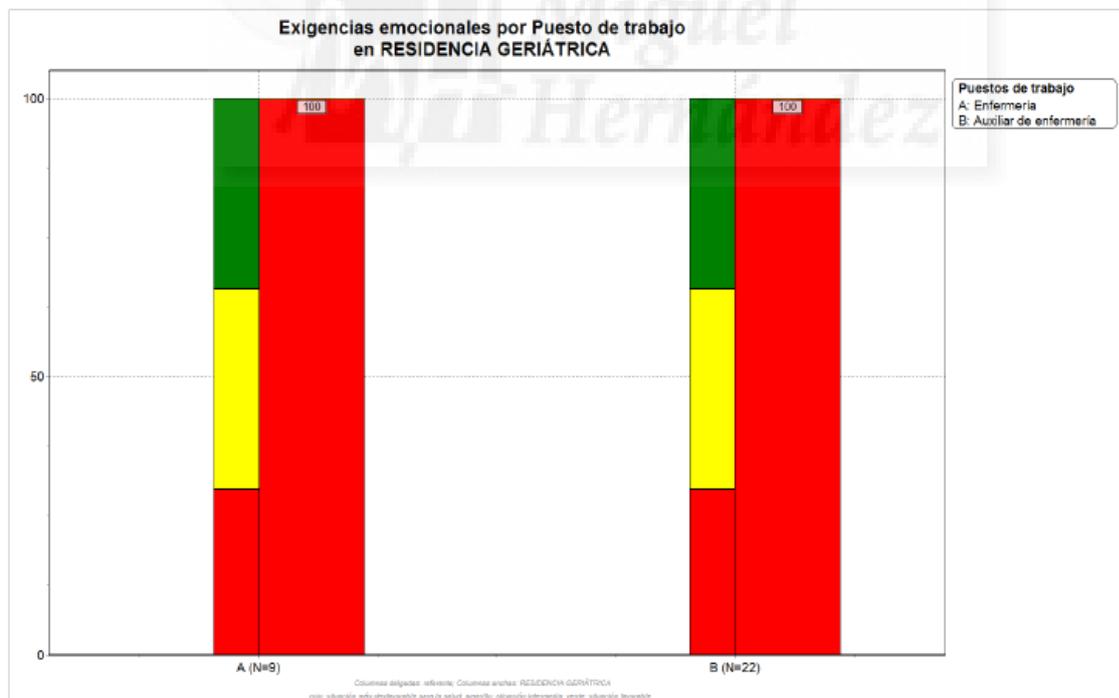
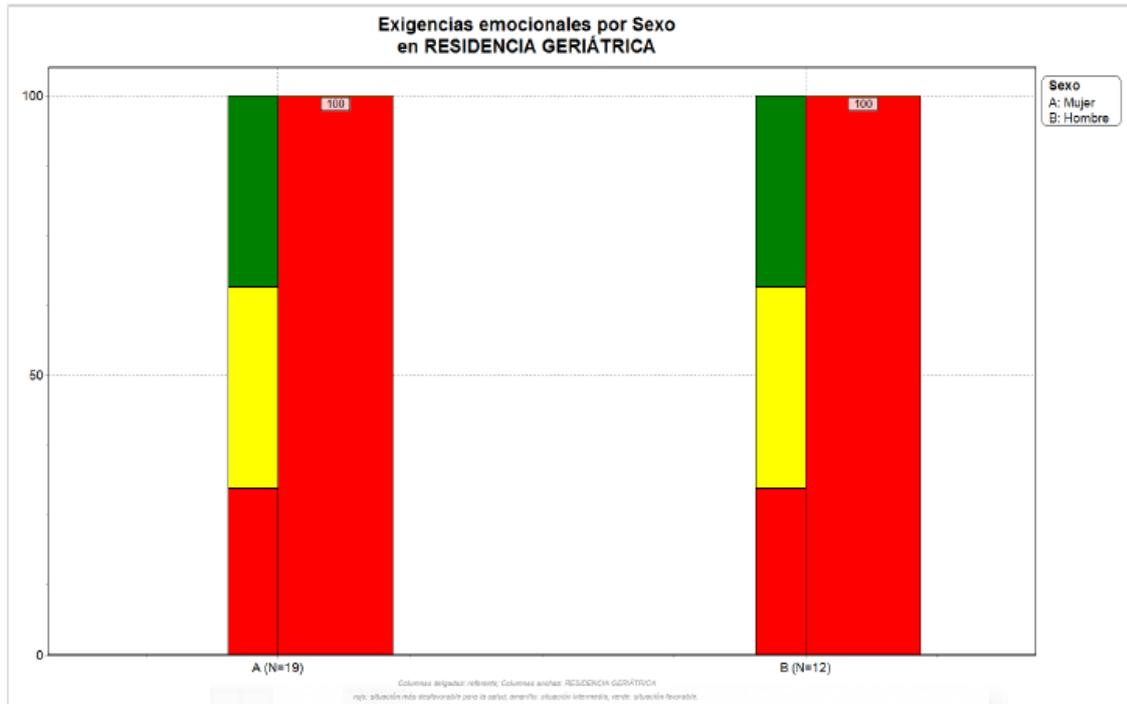


Gráfico 2. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.2.- Conflicto de rol.

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Prevalencia de la exposición. Un 100% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? | 71,0 [N=22] | 25,8 [N=8] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? | 48,4 [N=15] | 22,6 [N=7] | 29,0 [N=9] | [N=0] |
| ¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? | 90,3 [N=28] | 9,7 [N=3] | 0,0 [N=0] | [N=0] |
| ¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? | 87,1 [N=27] | 6,5 [N=2] | 6,5 [N=2] | [N=0] |

Gráfico 3. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

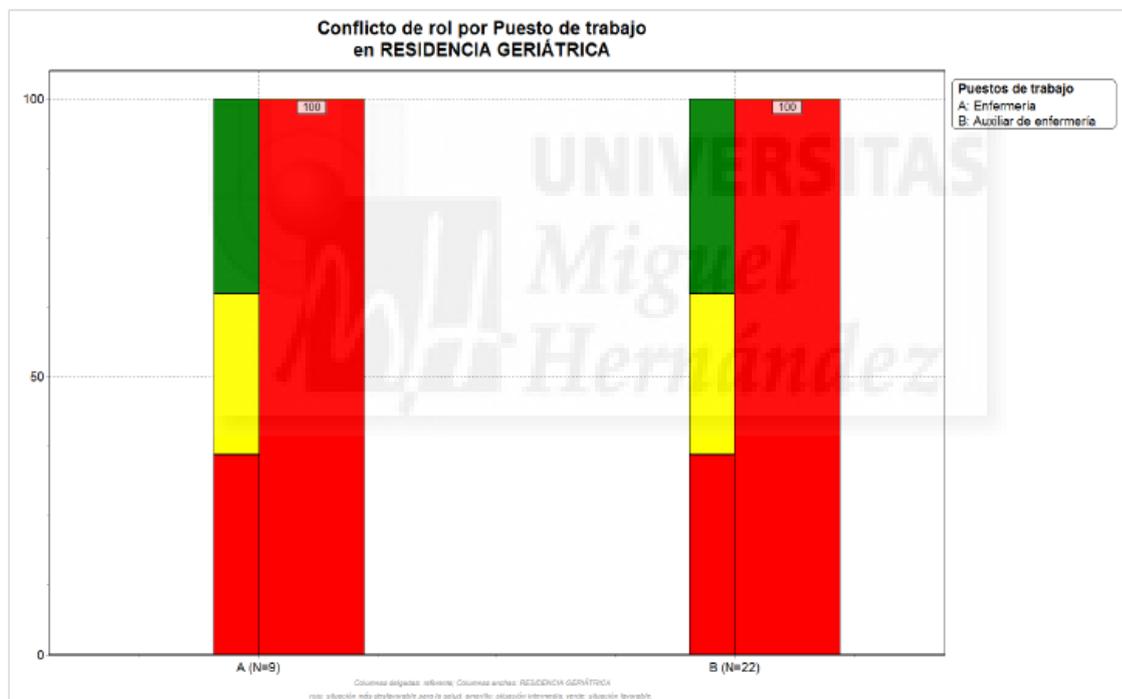
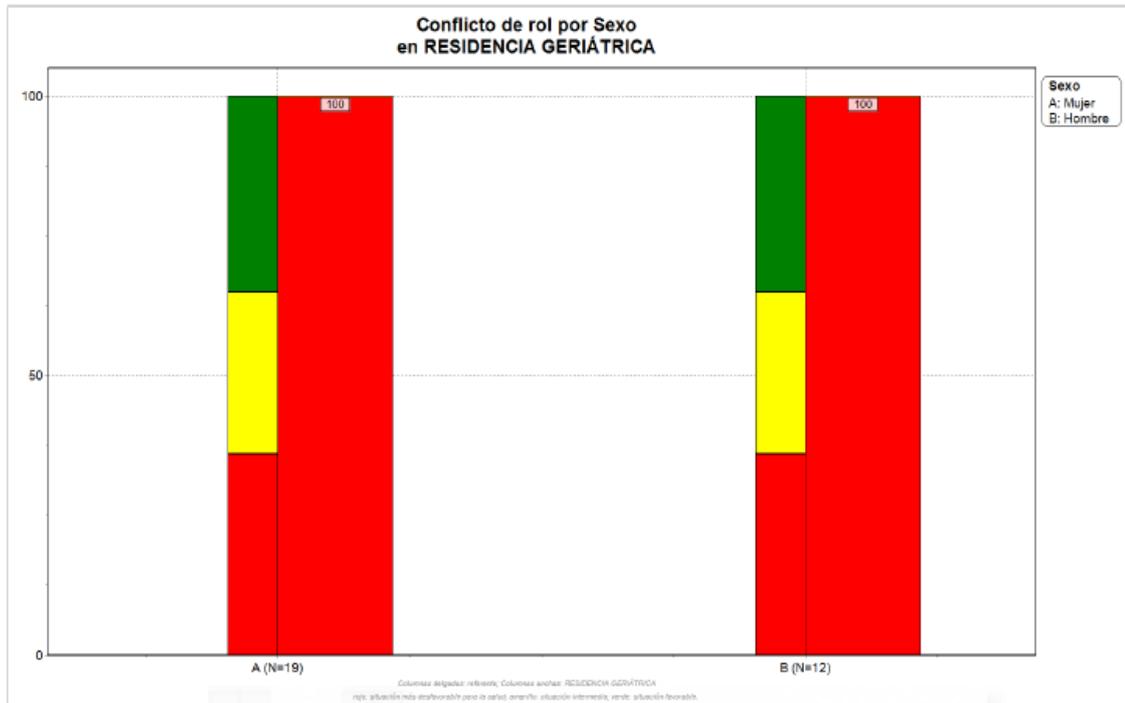


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.3.- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Prevalencia de la exposición. Un 100% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 30: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? | 83,9 [N=26] | 9,7 [N=3] | 6,5 [N=2] | [N=0] |
| ¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad? | 83,9 [N=26] | 9,7 [N=3] | 6,5 [N=2] | [N=0] |
| ¿si te cambian de tareas contra tu voluntad? | 90,3 [N=28] | 9,7 [N=3] | 0,0 [N=0] | [N=0] |
| si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)? | 90,3 [N=28] | 6,5 [N=2] | 3,2 [N=1] | [N=0] |

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

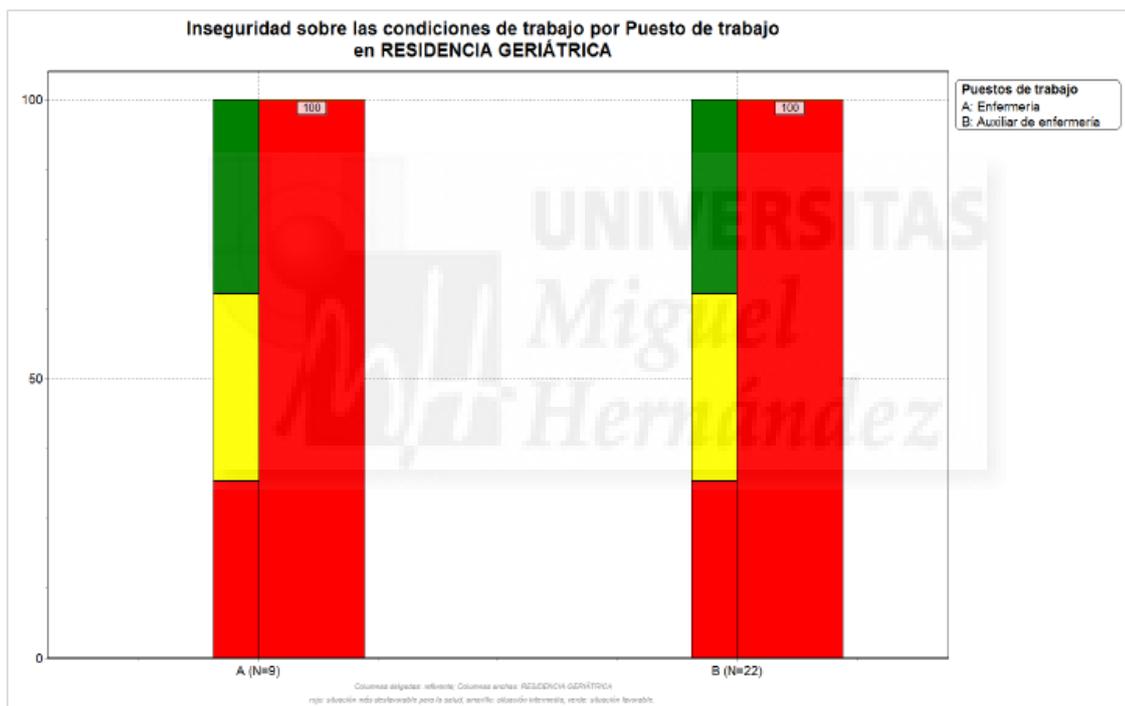
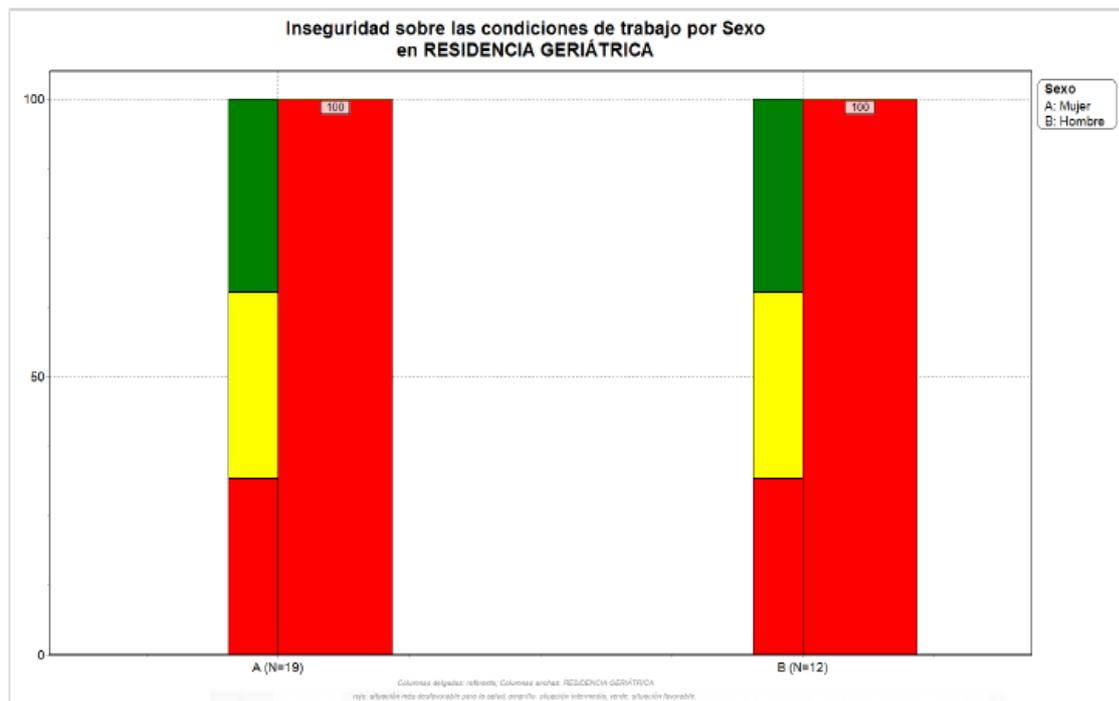


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.4.- Ritmo de trabajo

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 96,8% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,2% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tienes que trabajar muy rápido? | 77,4 [N=24] | 22,6 [N=7] | 0,0 [N=0] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? | 93,5 [N=29] | 3,2 [N=1] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? | 93,5 [N=29] | 6,5 [N=2] | 0,0 [N=0] | [N=0] |

Gráfico 7. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

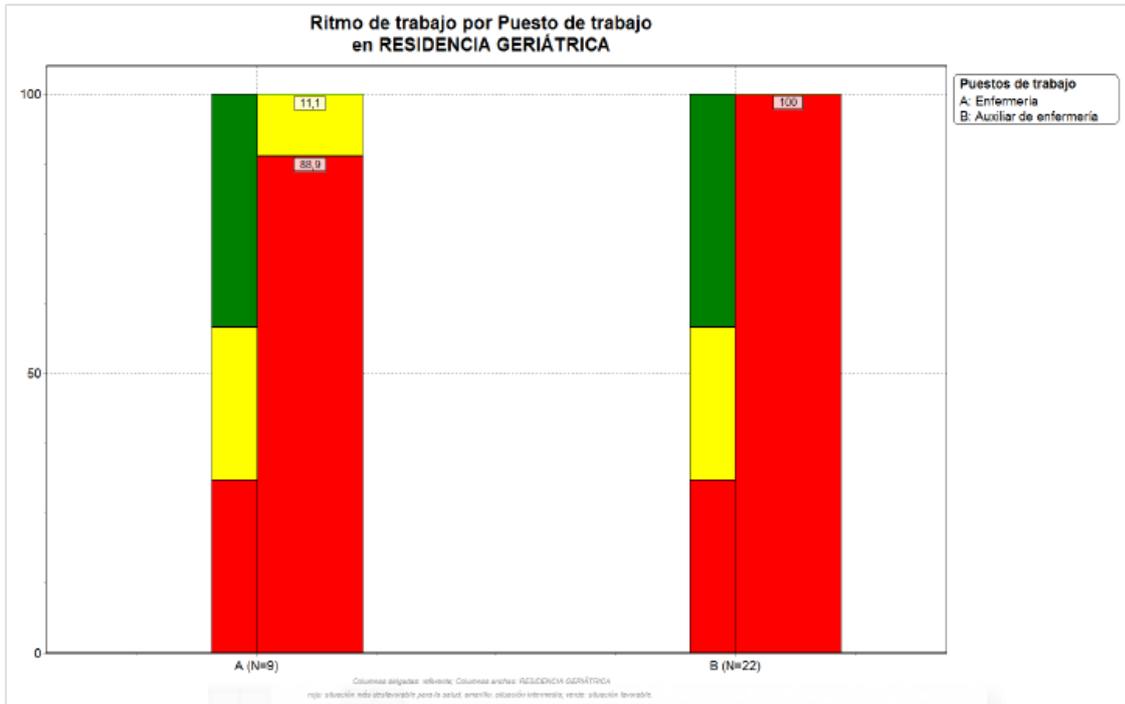
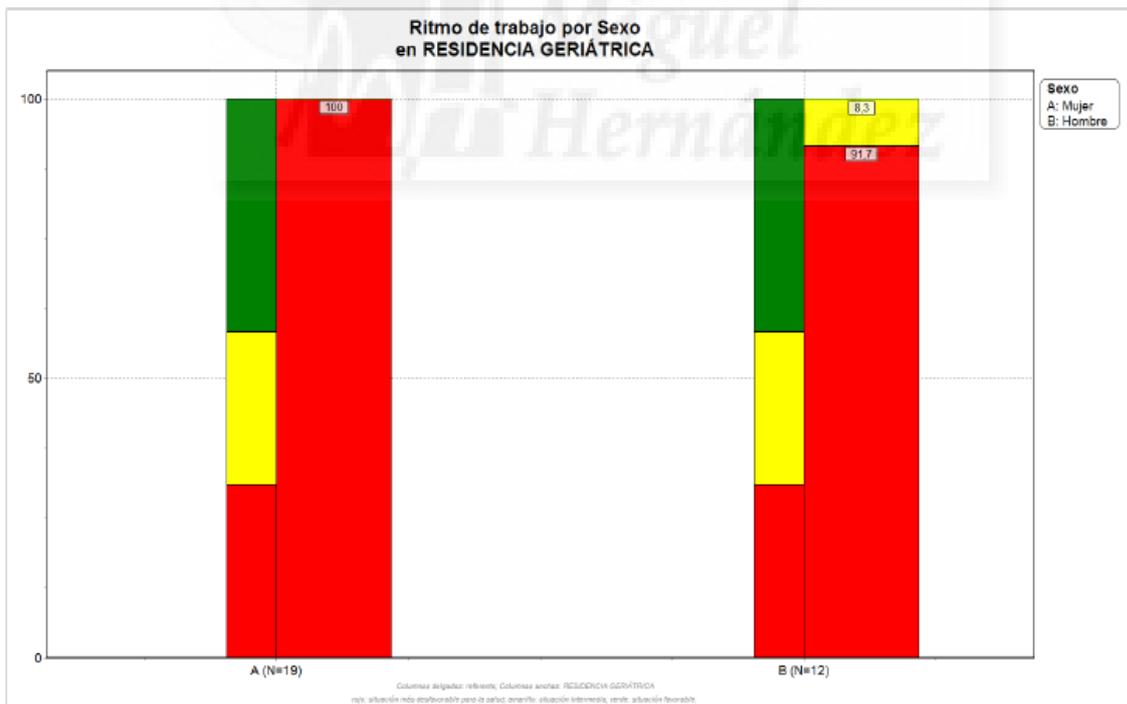


Gráfico 8. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.5.- Inseguridad sobre el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Prevalencia de la exposición. Un 90,3% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 9,7% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿si te despiden o no te renuevan el contrato? | 93,5 [N=29] | 3,2 [N=1] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? | 93,5 [N=29] | 6,5 [N=2] | 0,0 [N=0] | [N=0] |

Gráfico 9. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

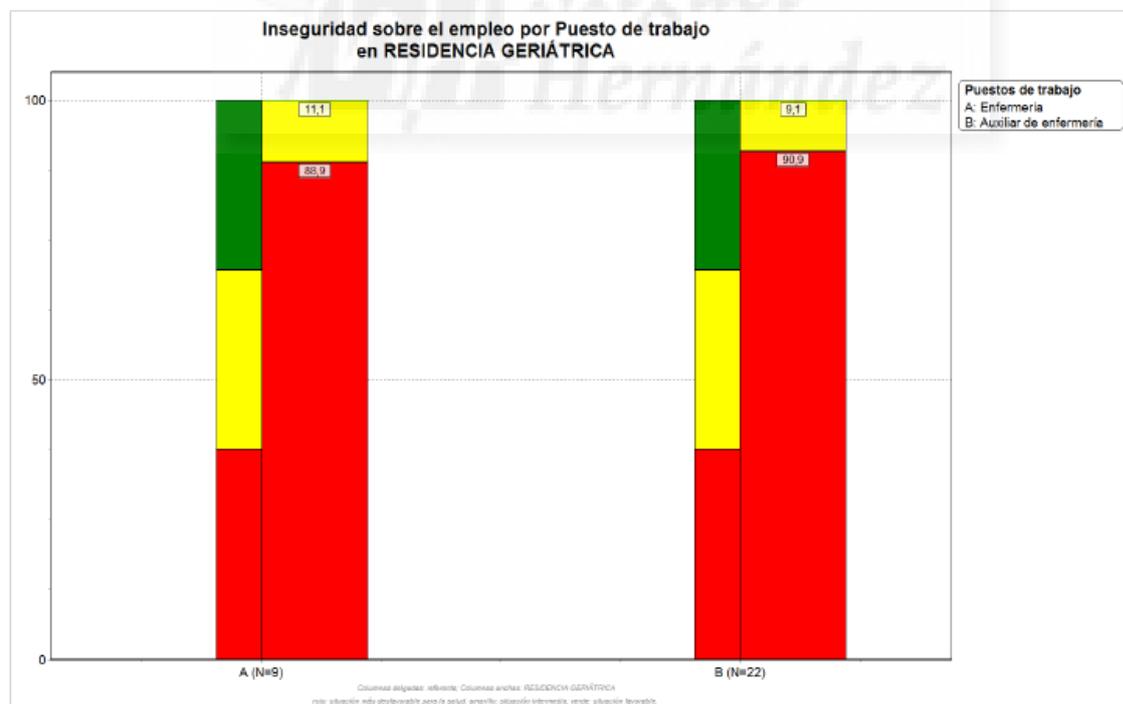
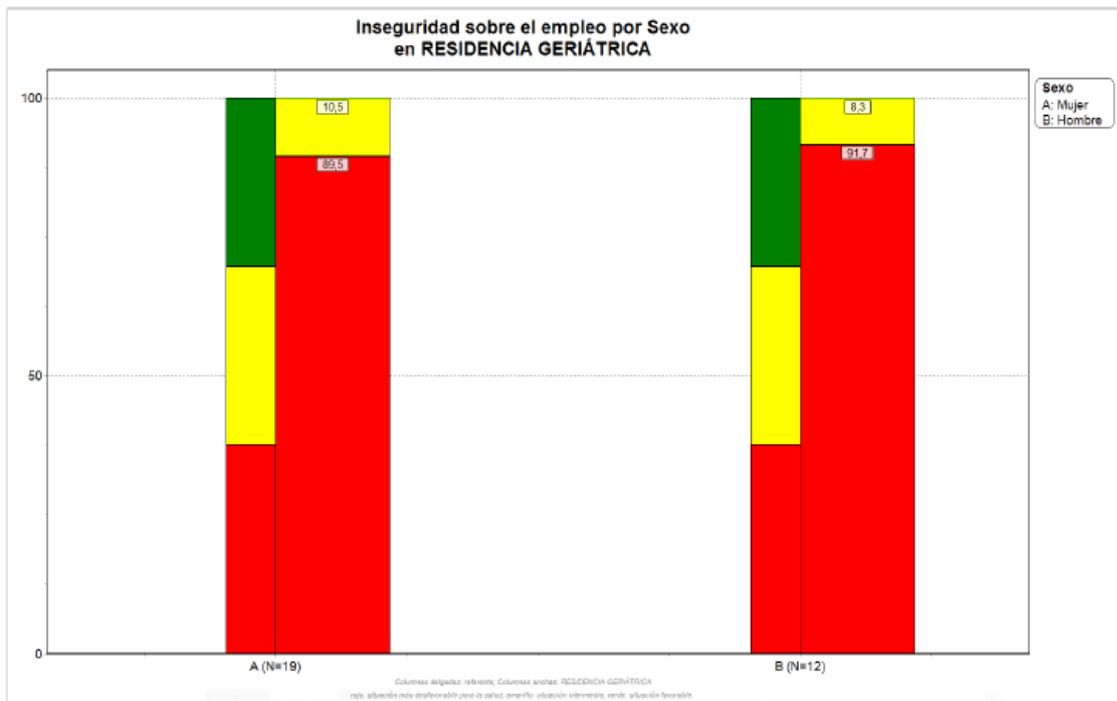


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.6.- Doble presencia.

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Prevalencia de la exposición. Un 87,1% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 12,9% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|---------------------------|---------------|----------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? | 54,8 [N=17] | 35,5 [N=11] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? | 54,8 [N=17] | 32,3 [N=10] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | 51,6 [N=16] | 35,5 [N=11] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | 41,9 [N=13] | 48,4 [N=15] | 9,7 [N=3] | [N=0] |

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

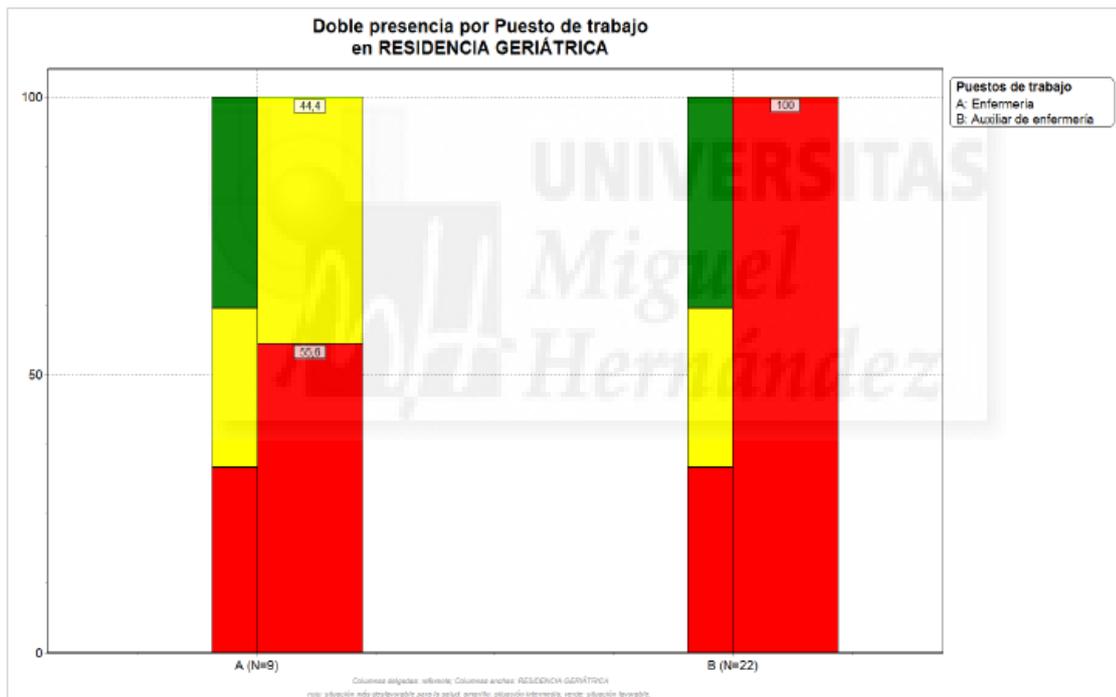
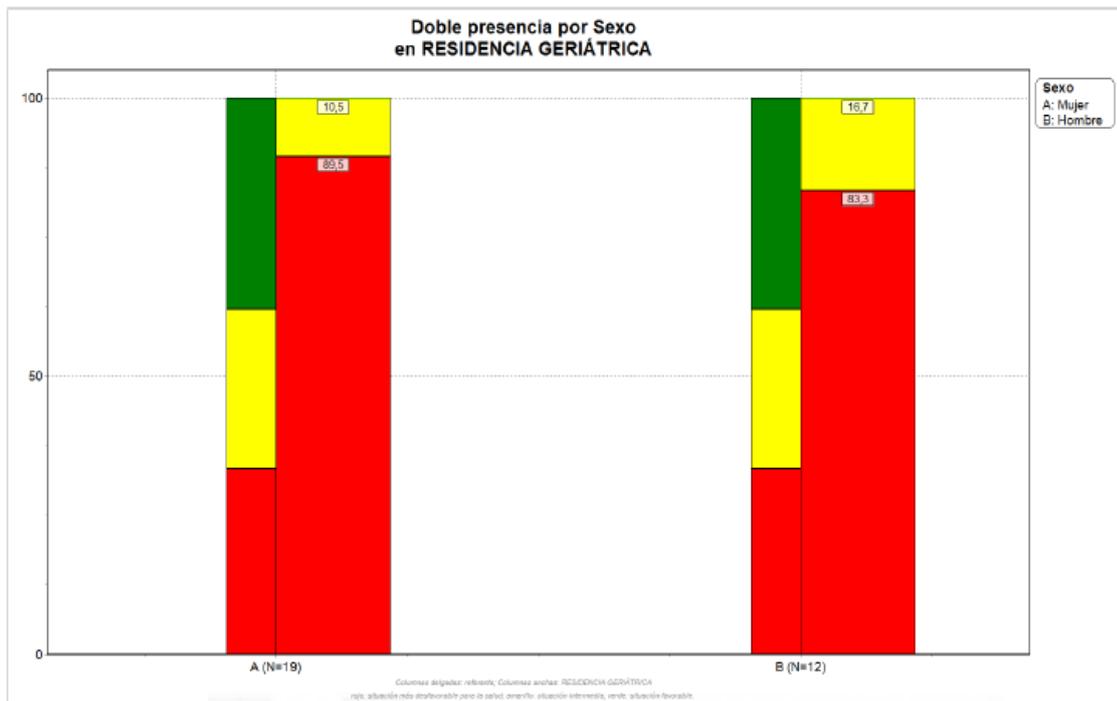


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.7.- Exigencias de esconder emociones.

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Prevalencia de la exposición. Un 80,6% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,1% a la intermedia y un 3,2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas? | 80,6 [N=25] | 12,9 [N=4] | 6,5 [N=2] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | 93,5 [N=29] | 6,5 [N=2] | 0,0 [N=0] | [N=0] |
| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión? | 71,0 [N=22] | 22,6 [N=7] | 6,5 [N=2] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones? | 83,9 [N=26] | 16,1 [N=5] | 0,0 [N=0] | [N=0] |

Gráfico 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

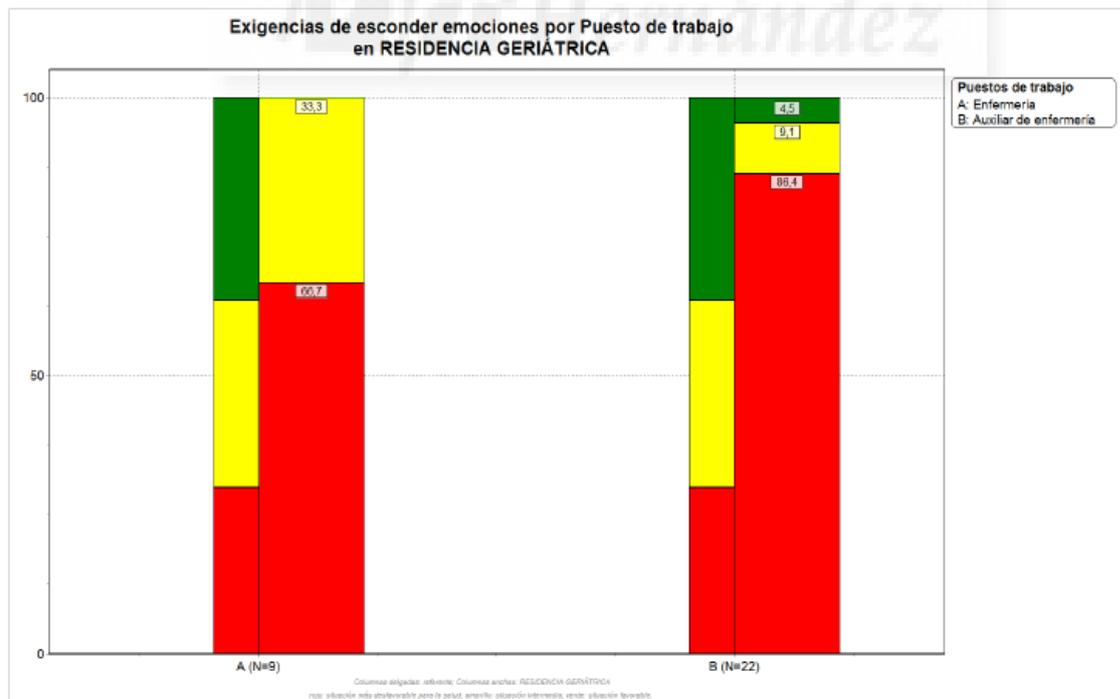
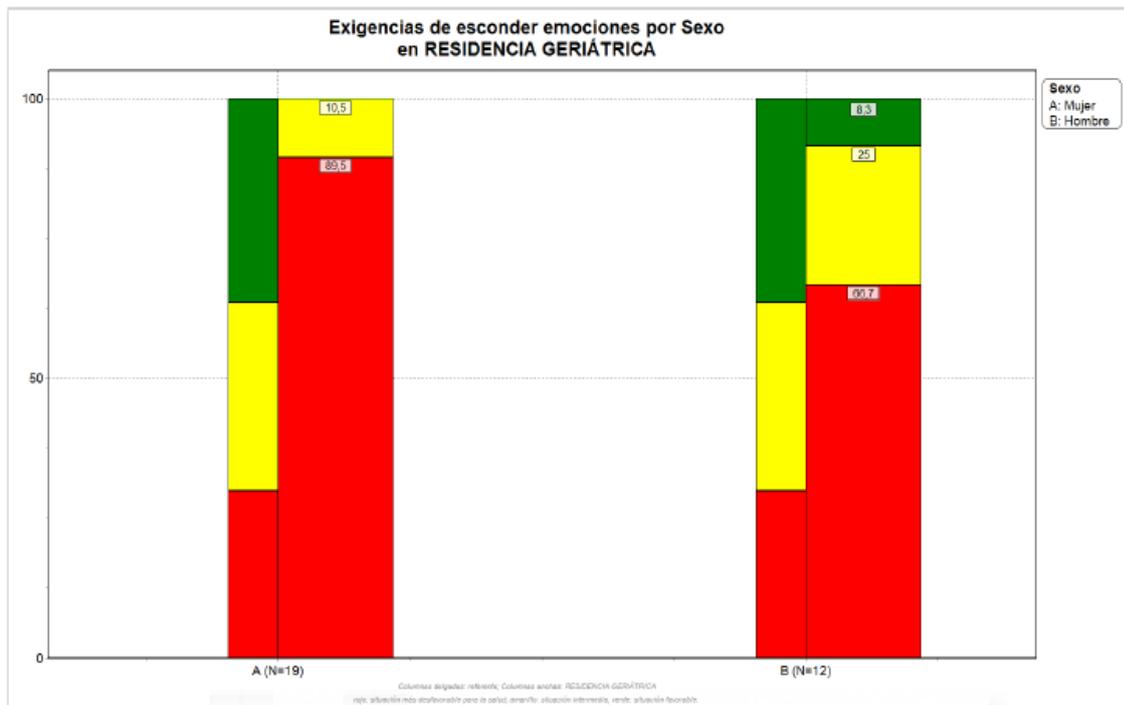


Gráfico 14. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.8.- Exigencias cuantitativas.

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Prevalencia de la exposición. Un 74,2% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 25,8% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias cuantitativas.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? | 67,7 [N=21] | 25,8 [N=8] | 6,5 [N=2] | [N=0] |
| ¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales? | 16,1 [N=5] | 22,6 [N=7] | 61,3 [N=19] | [N=0] |
| ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo? | 16,1 [N=5] | 12,9 [N=4] | 71,0 [N=22] | [N=0] |
| ¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? | 35,5 [N=11] | 25,8 [N=8] | 38,7 [N=12] | [N=0] |

Gráfico 15. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

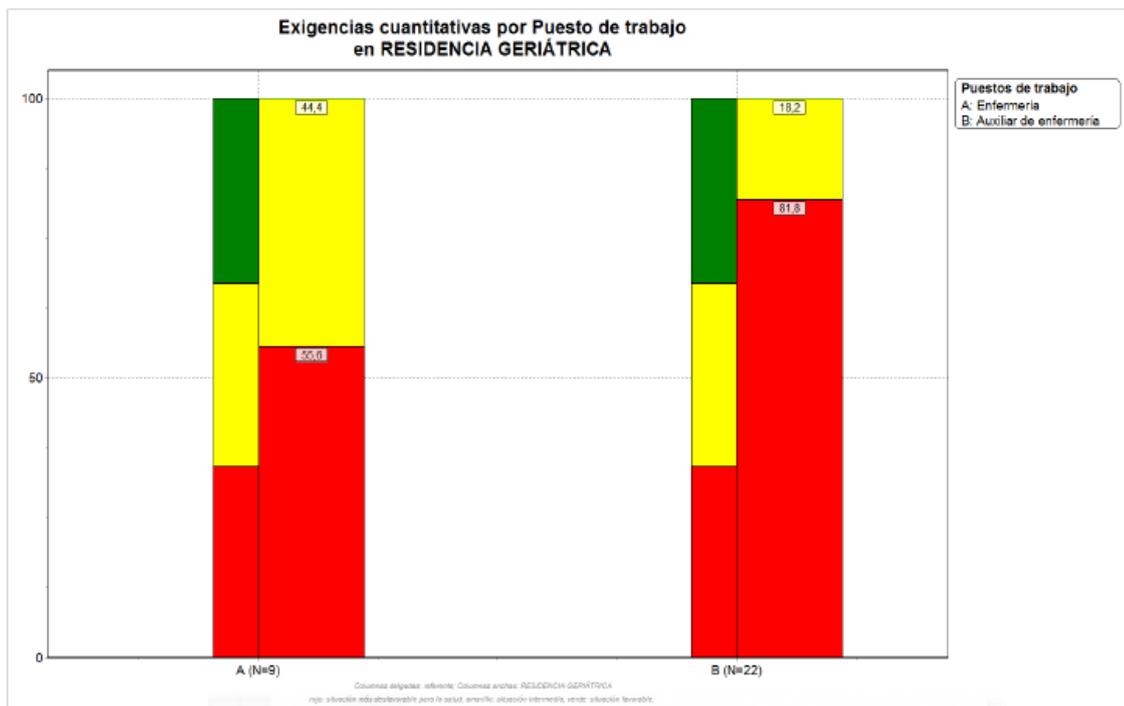
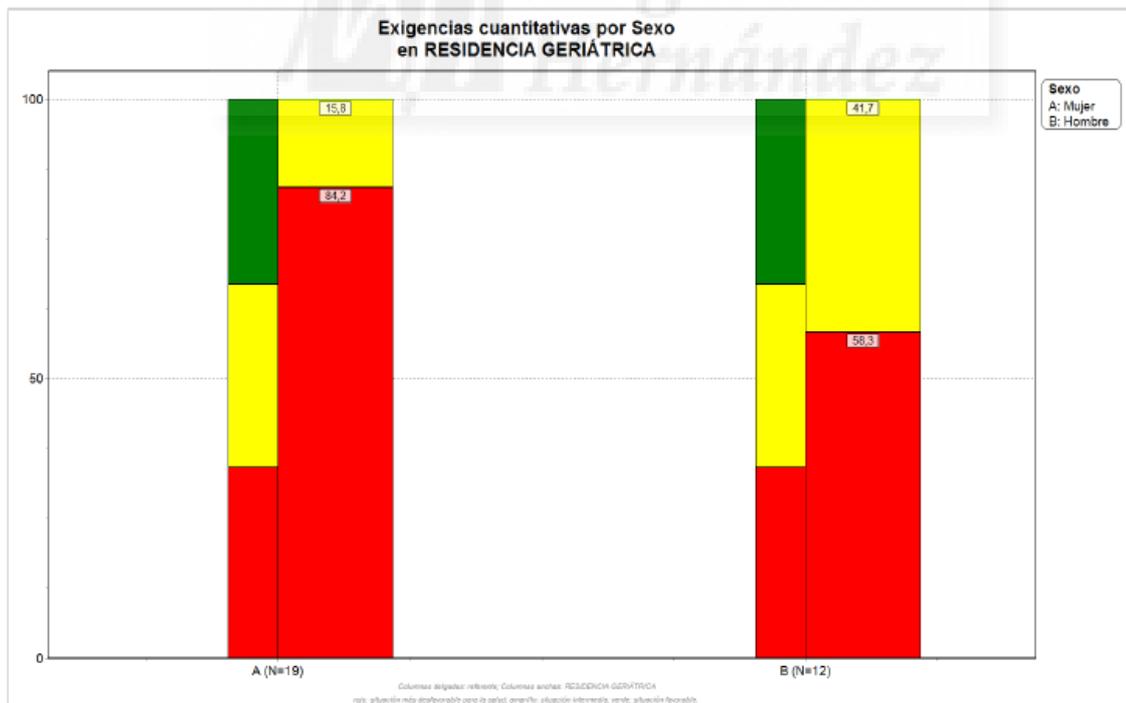


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.9.- Previsibilidad

Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Prevalencia de la exposición. Un 54,8% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 38,7% a la intermedia y un 6,5% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? | 16,1 [N=5] | 25,8 [N=8] | 58,1 [N=18] | [N=0] |
| ¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? | 67,7 [N=21] | 19,4 [N=6] | 12,9 [N=4] | [N=0] |

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

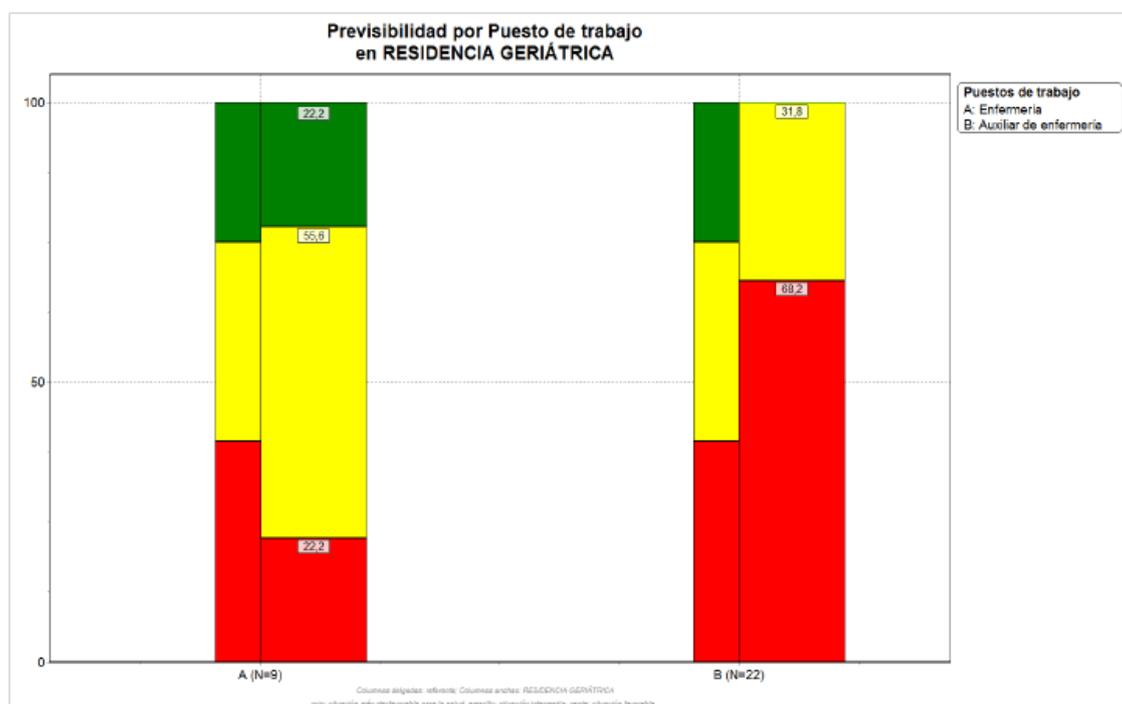
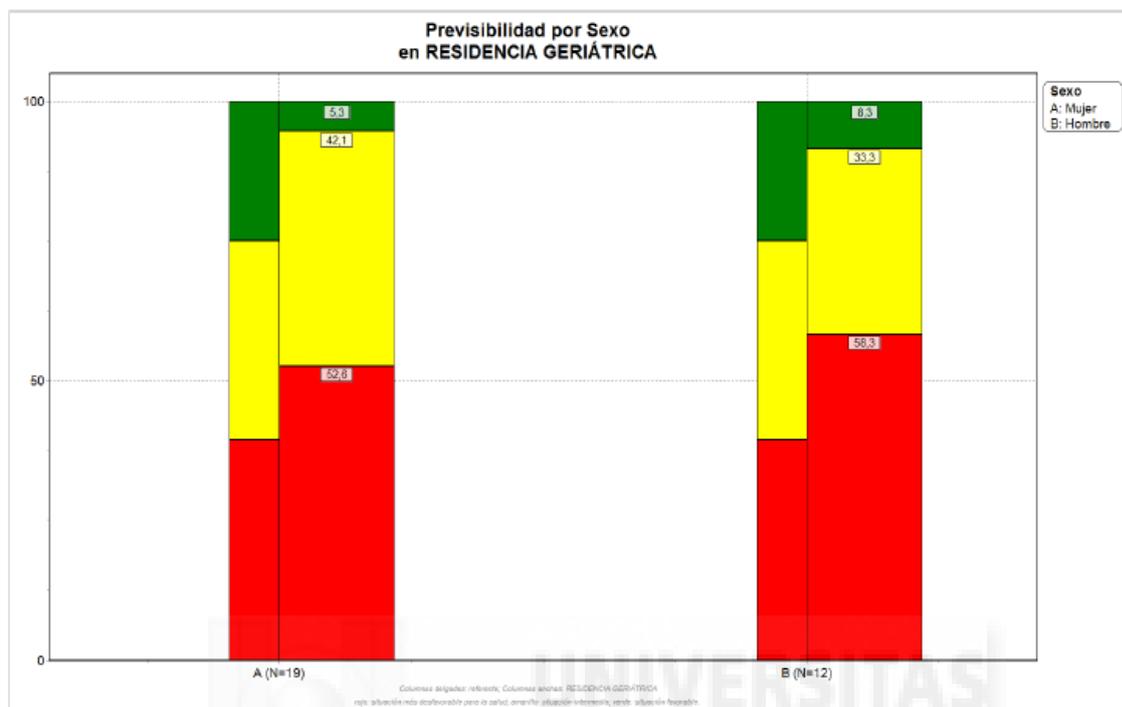


Gráfico 18. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.10.- Claridad de rol.

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 48,4% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 41,9% a la intermedia y un 9,7% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo tiene objetivos claros? | 51,6 [N=16] | 22,6 [N=7] | 25,8 [N=8] | [N=0] |
| ¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? | 61,3 [N=19] | 35,5 [N=11] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? | 71,0 [N=22] | 19,4 [N=6] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? | 77,4 [N=24] | 16,1 [N=5] | 6,5 [N=2] | [N=0] |

Gráfico 19. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

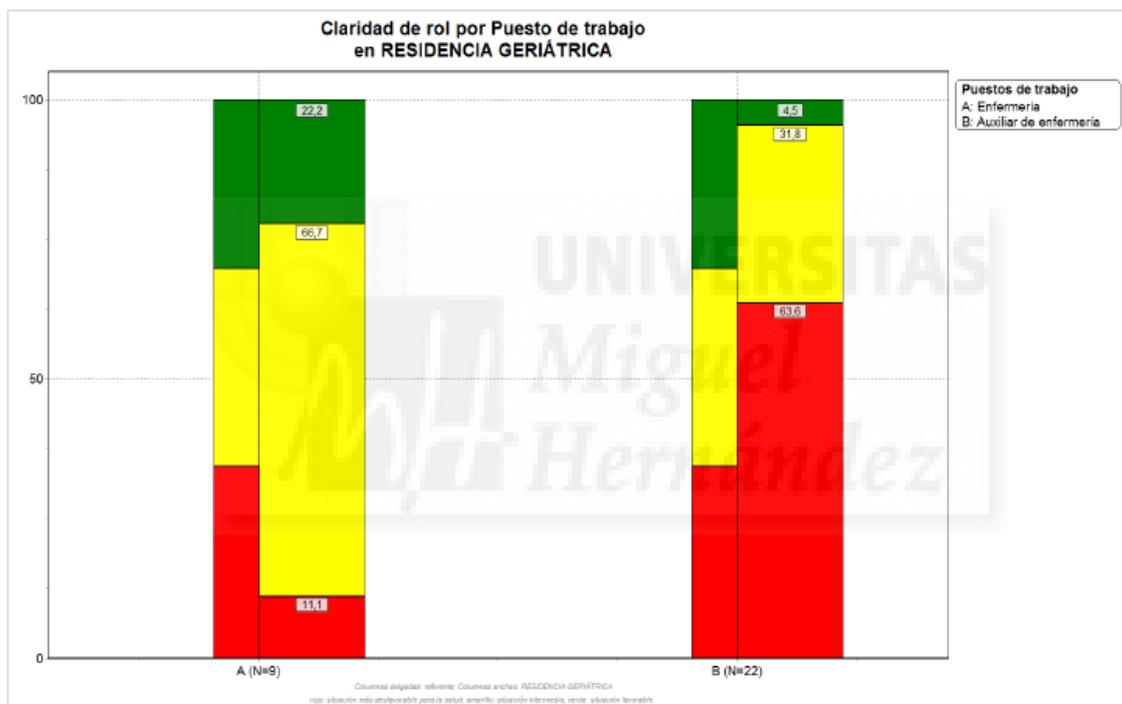
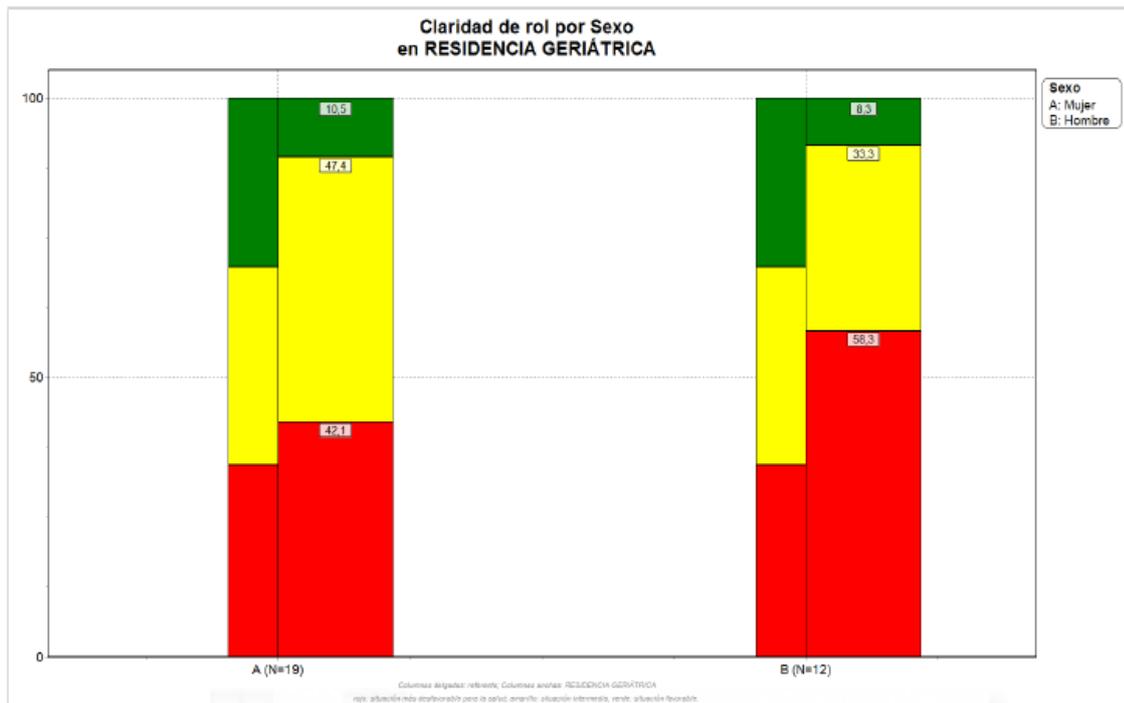


Gráfico 20. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.11.- Influencia.

Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Prevalencia de la exposición. Un 41,9% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 25,8% a la intermedia y un 32,3% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas? | 38,7 [N=12] | 19,4 [N=6] | 41,9 [N=13] | [N=0] |
| ¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? | 32,3 [N=10] | 25,8 [N=8] | 41,9 [N=13] | [N=0] |
| ¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? | 38,7 [N=12] | 25,8 [N=8] | 35,5 [N=11] | [N=0] |
| ¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo? | 38,7 [N=12] | 29,0 [N=9] | 32,3 [N=10] | [N=0] |

Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

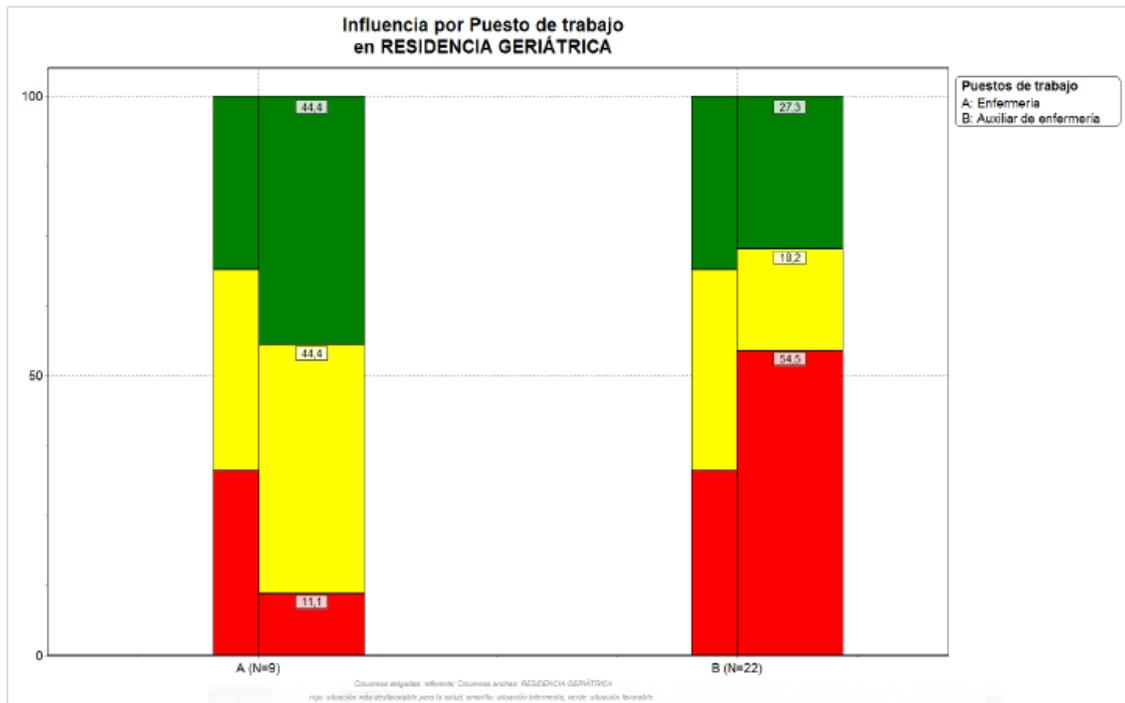
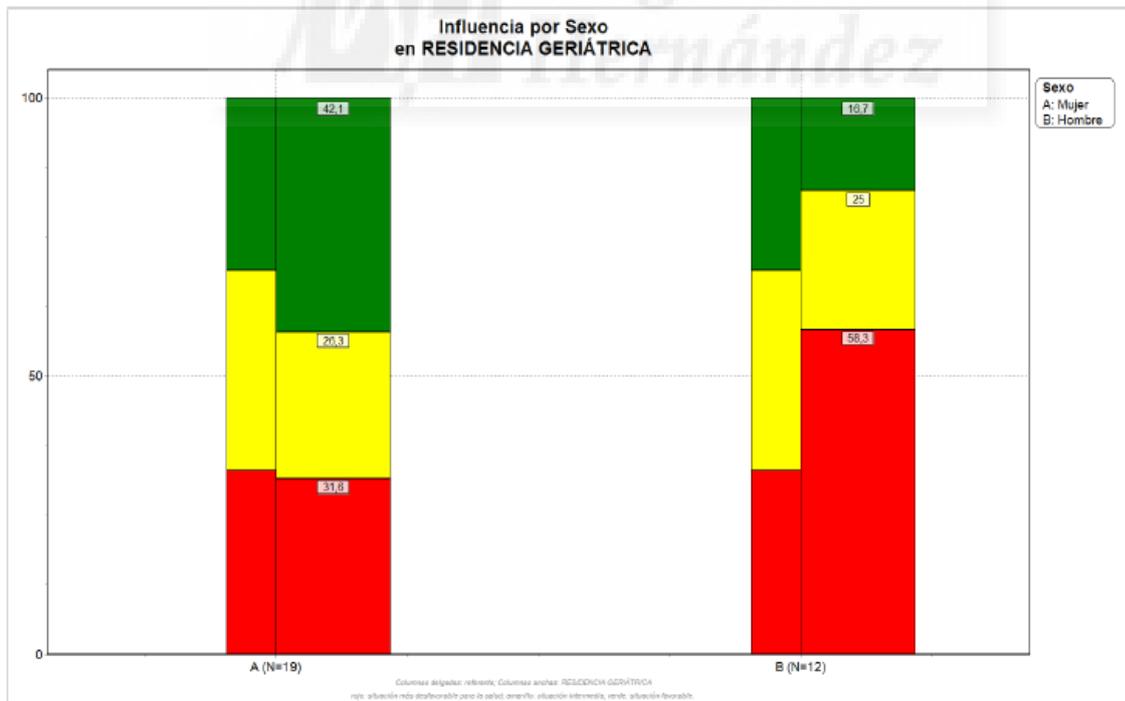


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.12.- Calidad de liderazgo.

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Prevalencia de la exposición. Un 41,9% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 51,6% a la intermedia y un 6,5% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? | 41,9 [N=13] | 22,6 [N=7] | 35,5 [N=11] | [N=0] |
| ¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? | 54,8 [N=17] | 25,8 [N=8] | 19,4 [N=6] | [N=0] |
| ¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo? | 58,1 [N=18] | 25,8 [N=8] | 16,1 [N=5] | [N=0] |
| ¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? | 58,1 [N=18] | 25,8 [N=8] | 16,1 [N=5] | [N=0] |

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

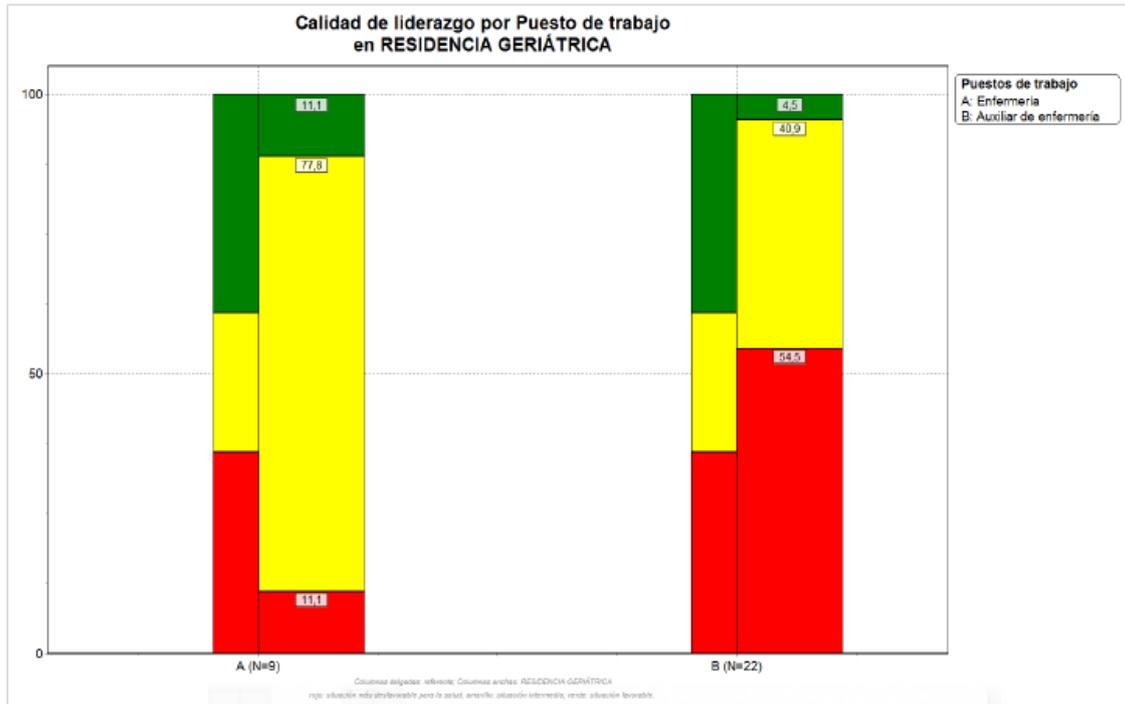
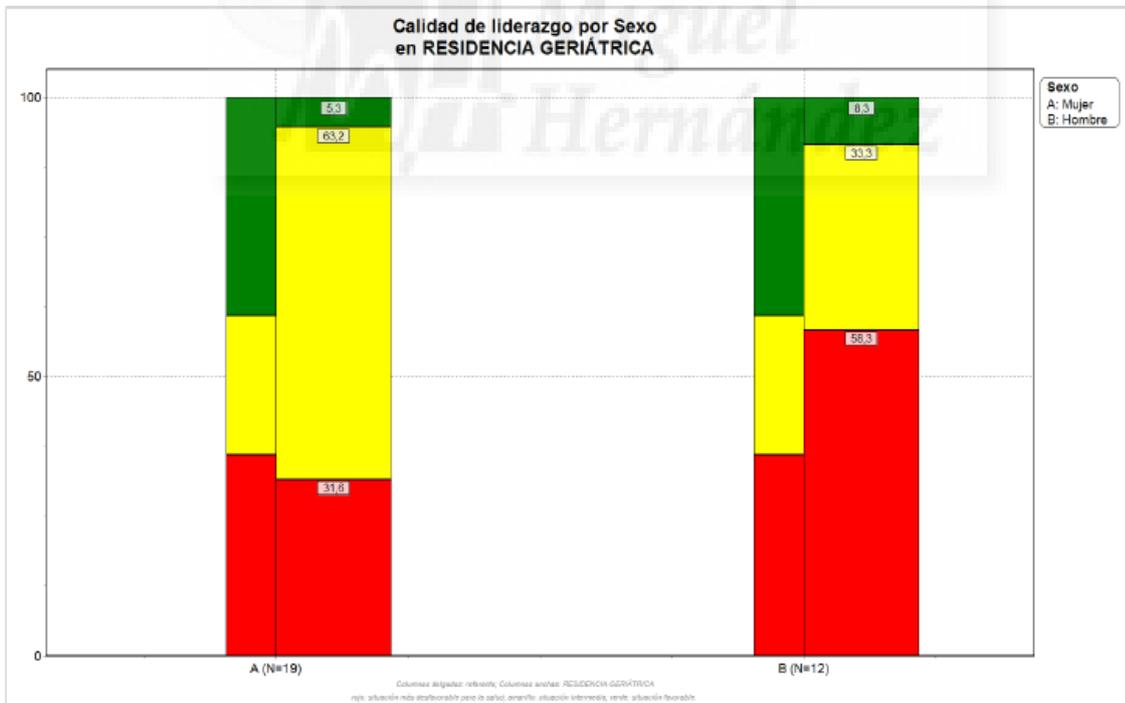


Gráfico 24. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.13.- Apoyo social de superiores.

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 32,3% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 51,6% a la intermedia y un 16,1% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|---------------------------|---------------|----------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? | 61,3 [N=19] | 19,4 [N=6] | 19,4 [N=6] | [N=0] |
| ¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | 61,3 [N=19] | 22,6 [N=7] | 16,1 [N=5] | [N=0] |
| ¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo? | 64,5 [N=20] | 22,6 [N=7] | 12,9 [N=4] | [N=0] |

Gráfico 25. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

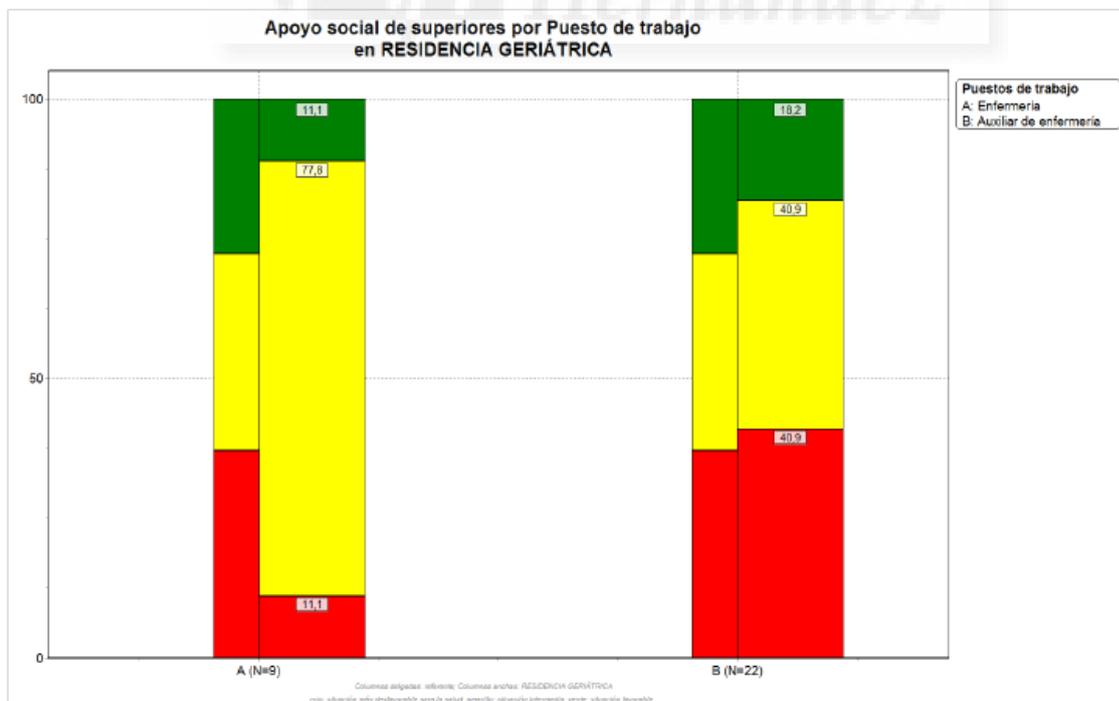
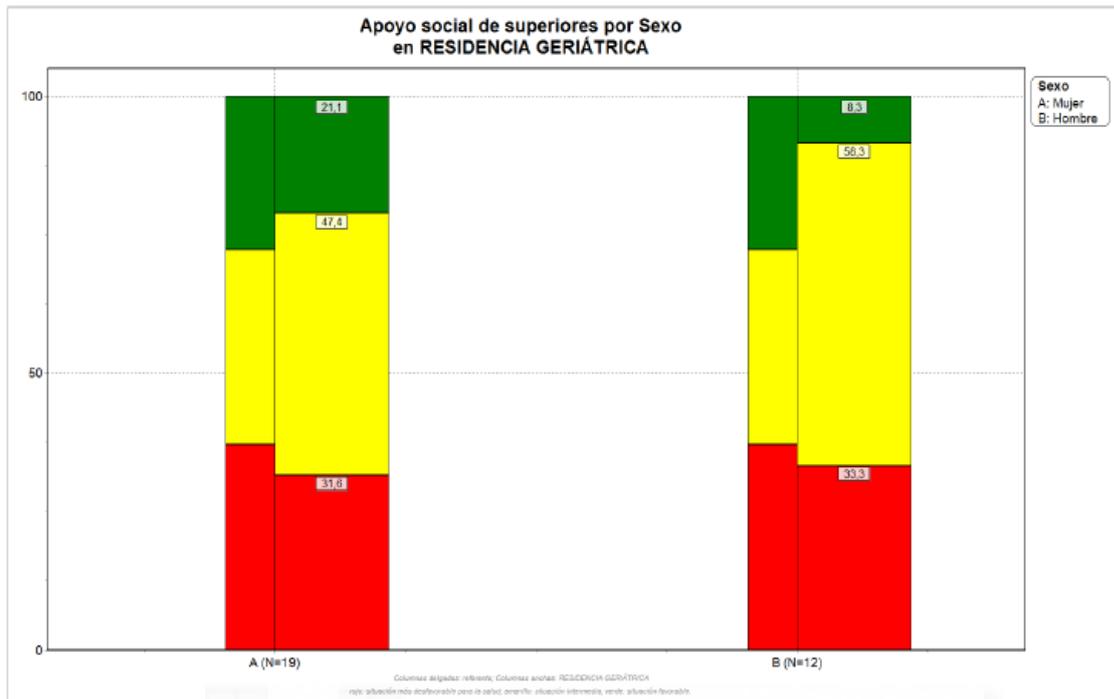


Gráfico 26. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.14.- Sentido del trabajo

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Prevalencia de la exposición. Un 16,1% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 51,6% a la intermedia y un 32,3% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tus tareas tienen sentido? | 77,4 [N=24] | 9,7 [N=3] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿las tareas que haces te parecen importantes? | 80,6 [N=25] | 9,7 [N=3] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿te sientes comprometido con tu profesión? | 90,3 [N=28] | 9,7 [N=3] | 0,0 [N=0] | [N=0] |

Gráfico 27. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

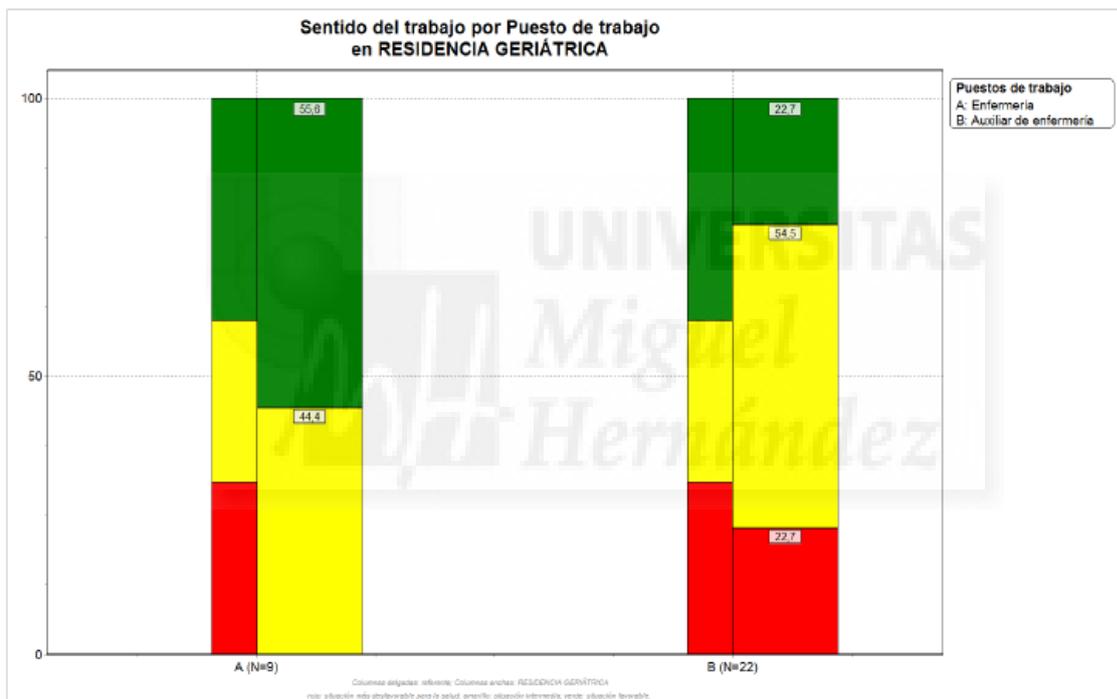
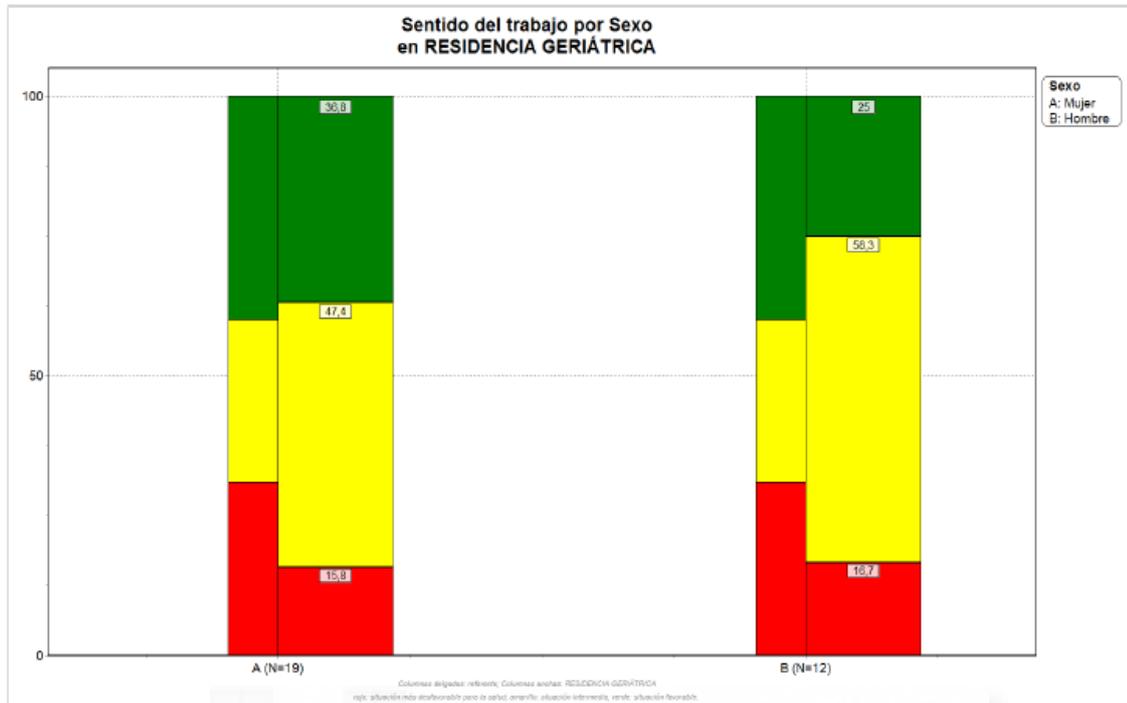


Gráfico 28. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.15.- Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Prevalencia de la exposición. Un 16,1% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 35,5% a la intermedia y un 48,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? | 83,9 [N=26] | 12,9 [N=4] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? | 83,9 [N=26] | 12,9 [N=4] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras? | 83,9 [N=26] | 12,9 [N=4] | 3,2 [N=1] | [N=0] |

Gráfico 29. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

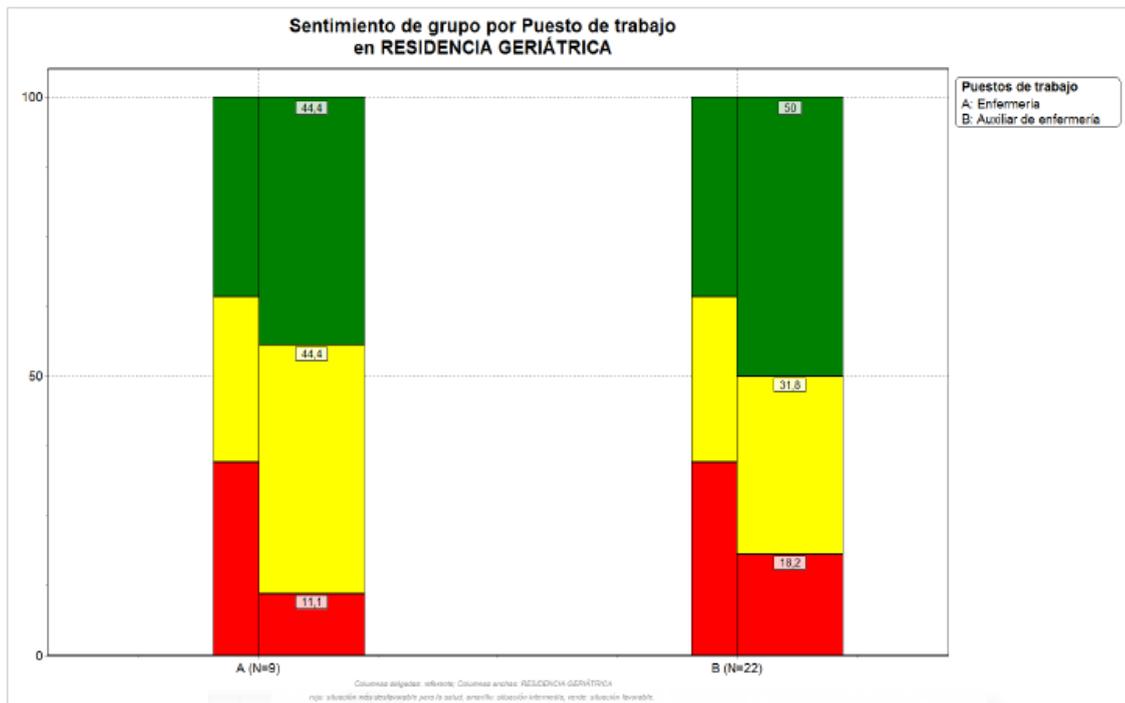
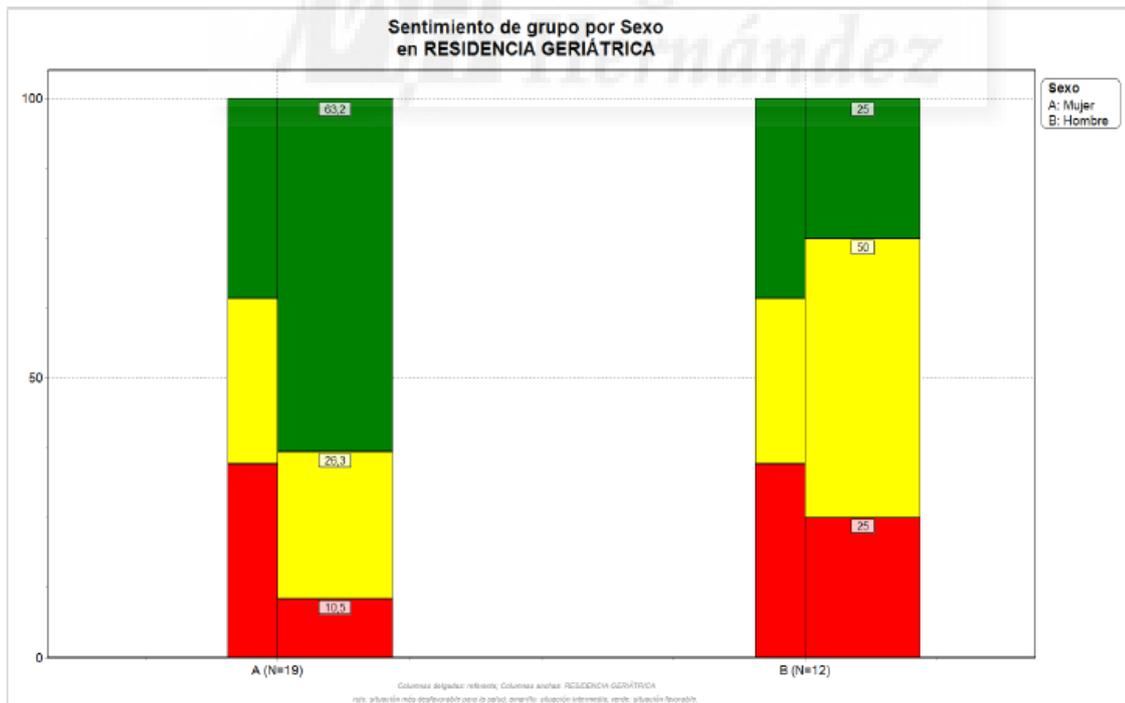


Gráfico 30. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.16.- Posibilidades de desarrollo.

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Prevalencia de la exposición. Un 12,9% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 6,5% a la intermedia y un 80,6% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa? | 83,9 [N=26] | 3,2 [N=1] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | 83,9 [N=26] | 6,5 [N=2] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? | 83,9 [N=26] | 6,5 [N=2] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? | 80,6 [N=25] | 9,7 [N=3] | 9,7 [N=3] | [N=0] |

Gráfico 31. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

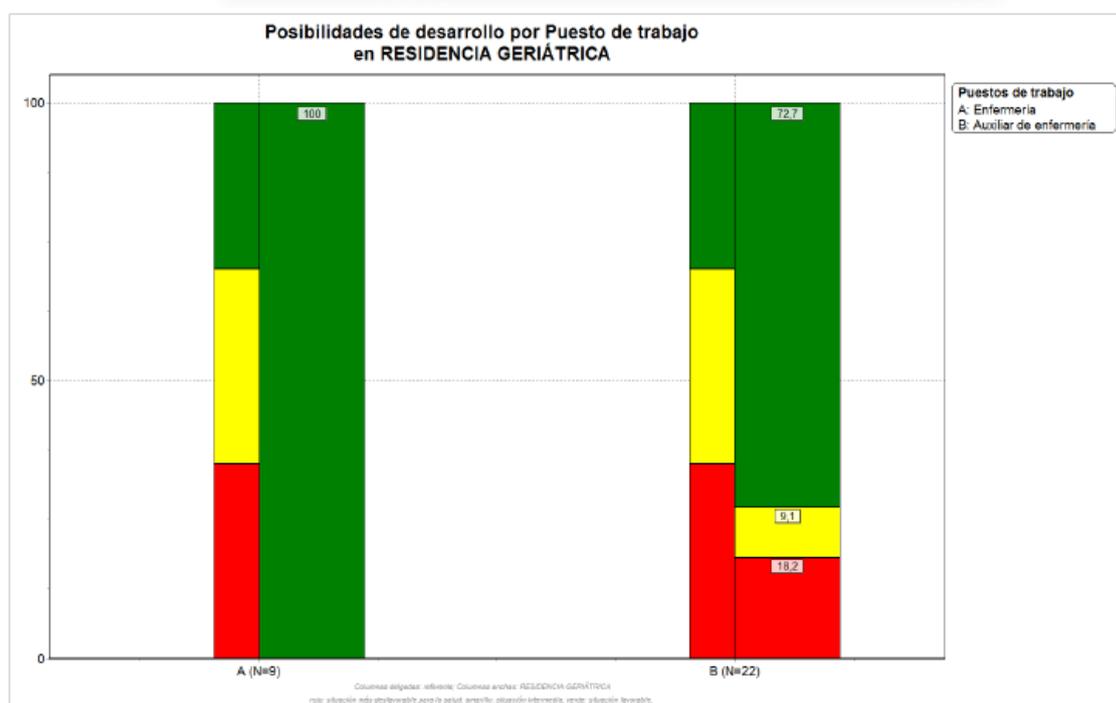
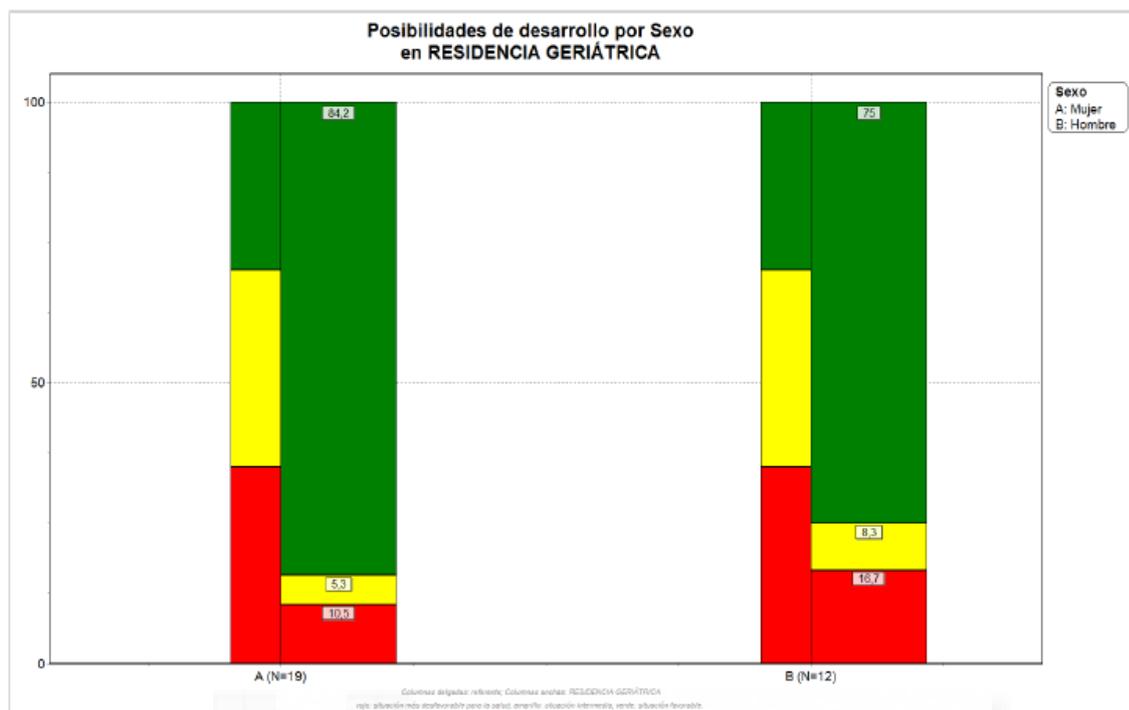


Gráfico 32. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.17.- Apoyo social de compañeros.

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 12,9% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 61,3% a la intermedia y un 25,8% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? | 77,4 [N=24] | 22,6 [N=7] | 0,0 [N=0] | [N=0] |
| ¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? | 83,9 [N=26] | 12,9 [N=4] | 3,2 [N=1] | [N=0] |
| ¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo? | 80,6 [N=25] | 16,1 [N=5] | 3,2 [N=1] | [N=0] |

Gráfico 33. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

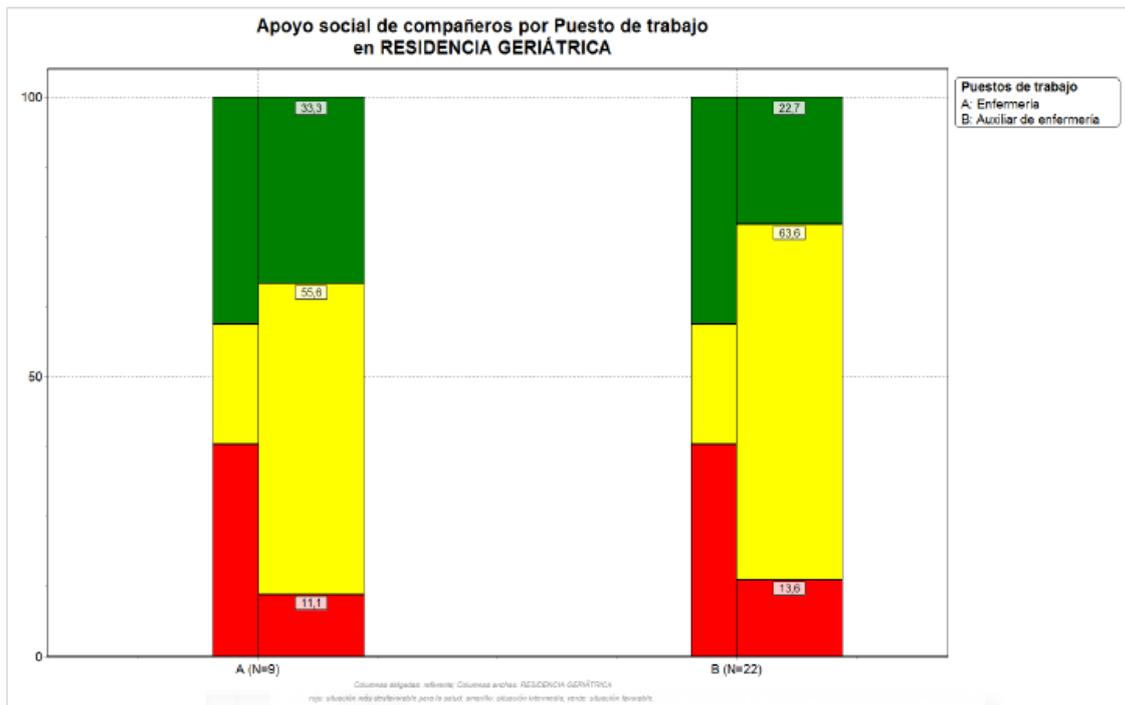
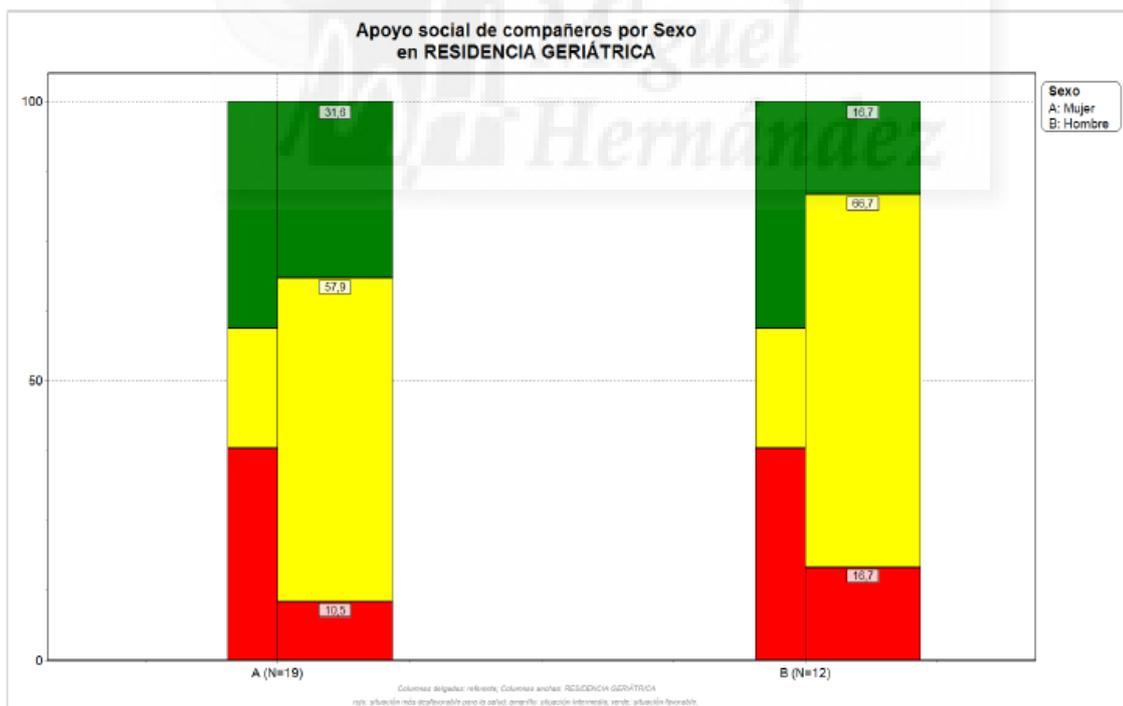


Gráfico 34. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.18.- Confianza vertical.

Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Prevalencia de la exposición. Un 9,7% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,2% a la intermedia y un 87,1% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | 67,7 [N=21] | 19,4 [N=6] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección? | 71,0 [N=22] | 19,4 [N=6] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones? | 51,6 [N=16] | 22,6 [N=7] | 25,8 [N=8] | [N=0] |

Gráfico 35. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

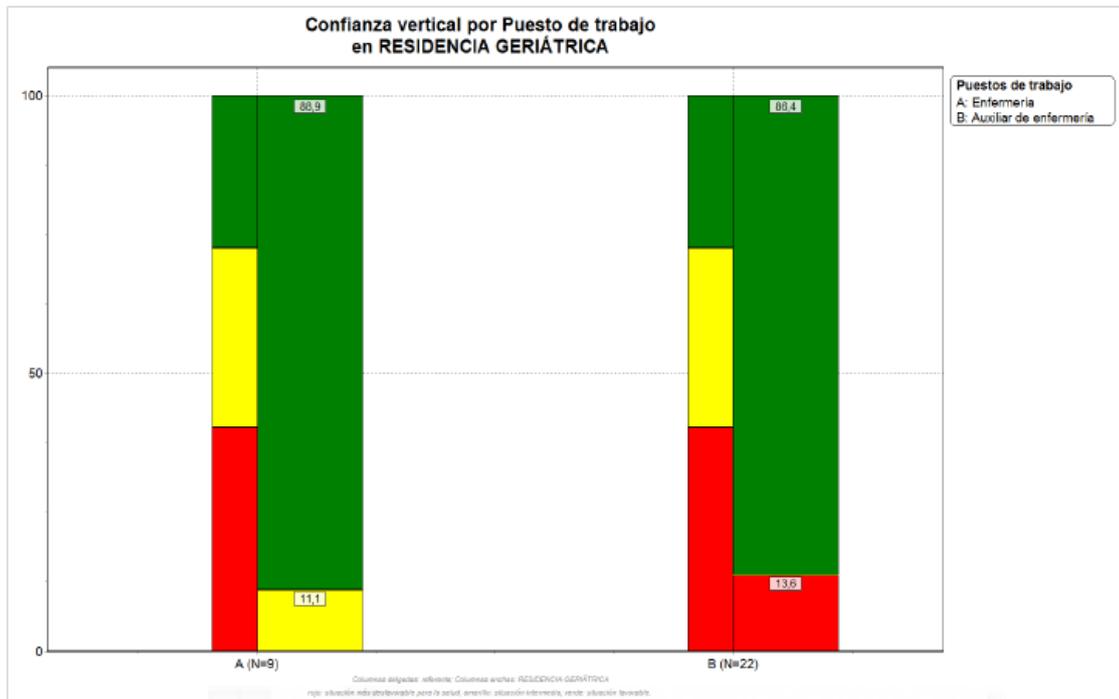
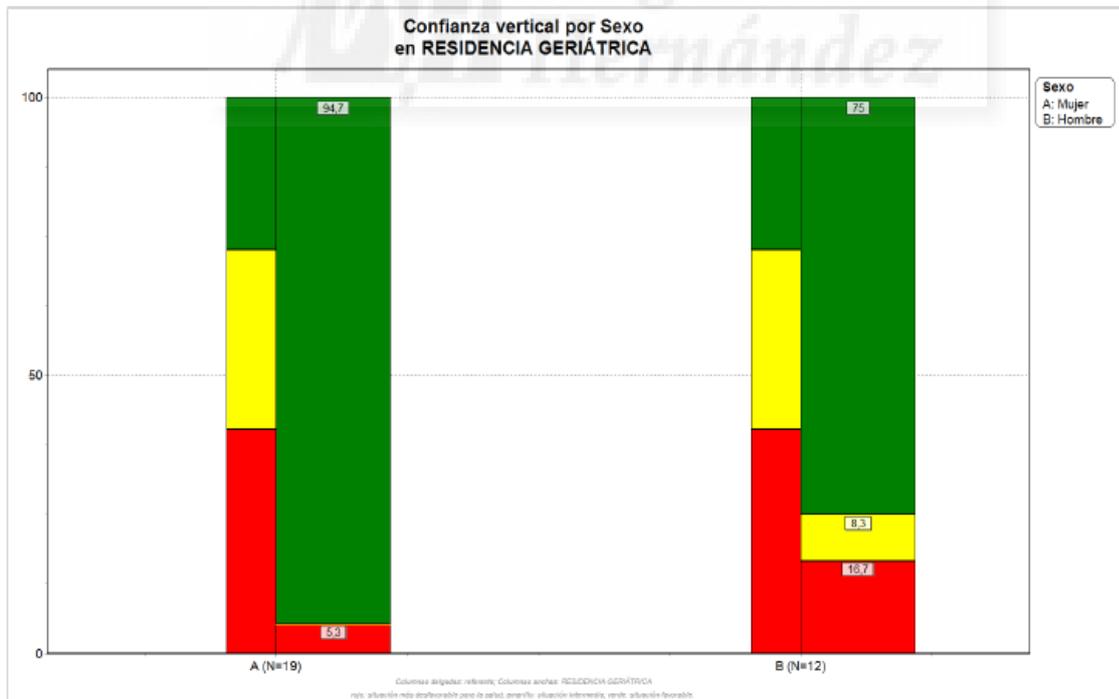


Gráfico 36. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.19.- Justicia.

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 9,7% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,1% a la intermedia y un 74,2% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿se solucionan los conflictos de una manera justa? | 74,2 [N=23] | 16,1 [N=5] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? | 74,2 [N=23] | 16,1 [N=5] | 9,7 [N=3] | [N=0] |
| ¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores? | 45,2 [N=14] | 19,4 [N=6] | 35,5 [N=11] | [N=0] |
| ¿se distribuyen las tareas de una forma justa? | 45,2 [N=14] | 22,6 [N=7] | 32,3 [N=10] | [N=0] |

Gráfico 37. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

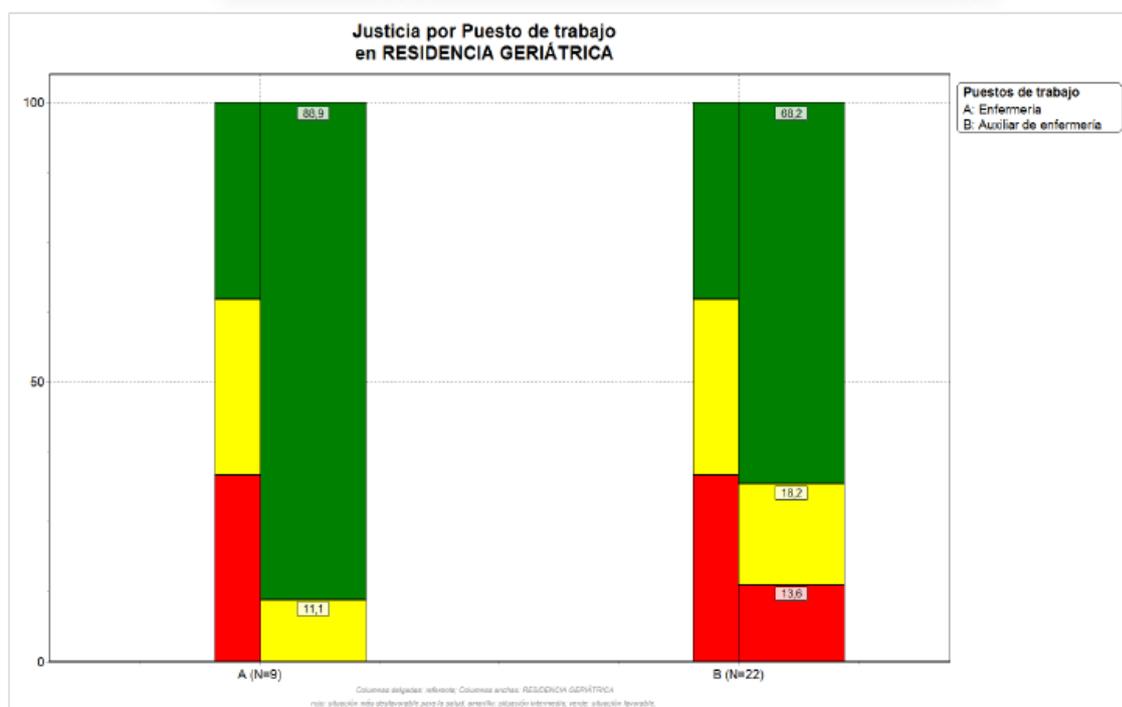
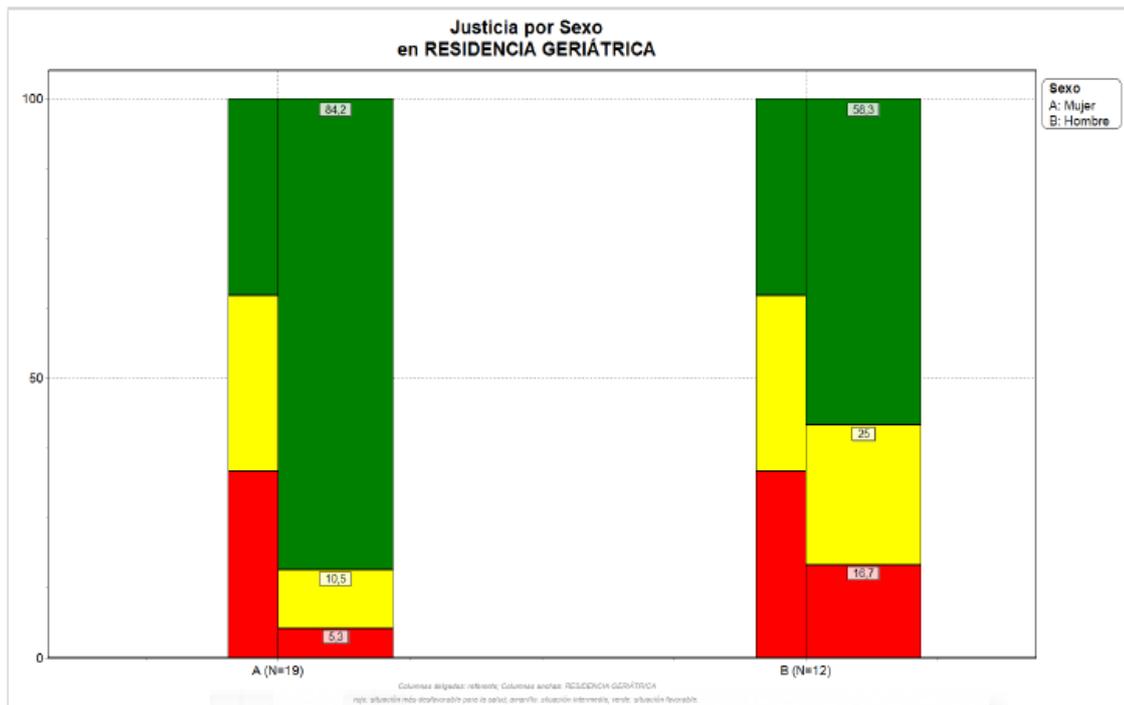


Gráfico 38. Prevalencia de exposición por sexo



5.4.20.- Reconocimiento.

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Prevalencia de la exposición. Un 6,5% de trabajadores/as de RESIDENCIA GERIÁTRICA está expuesto a la situación más desfavorable, un 6,5% a la intermedia y un 87,1% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo es valorado por la dirección? | 77,4 [N=24] | 9,7 [N=3] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿la dirección te respeta en tu trabajo? | 74,2 [N=23] | 12,9 [N=4] | 12,9 [N=4] | [N=0] |
| ¿recibes un trato justo en tu trabajo? | 71,0 [N=22] | 16,1 [N=5] | 12,9 [N=4] | [N=0] |

Gráfico 39. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

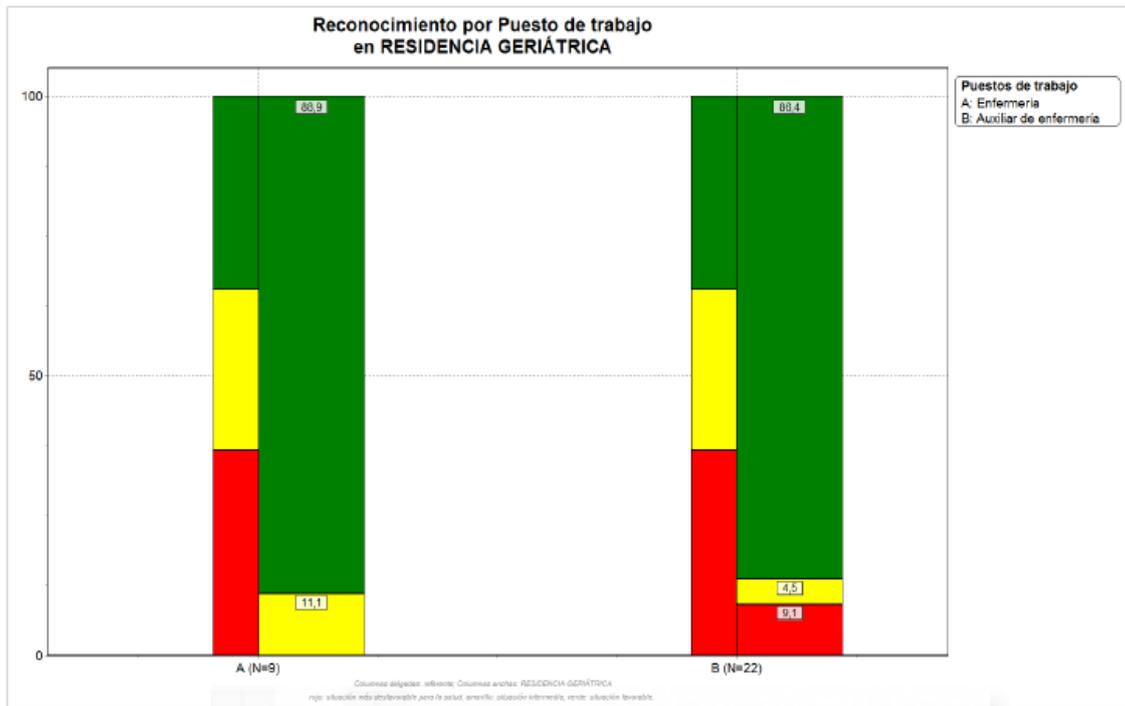
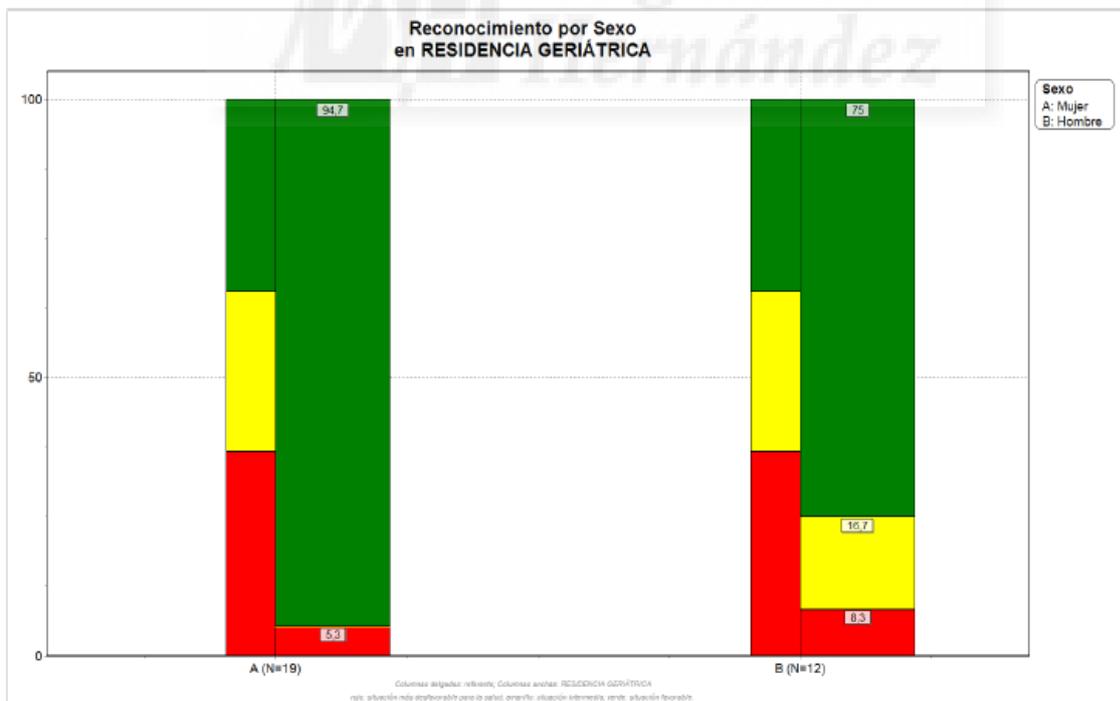


Gráfico 40. Prevalencia de exposición por sexo



5.5.- Análisis de la relación entre la variable género y puesto de trabajo.

En este punto de la investigación vamos a estudiar la importancia del género y del puesto de trabajo en los datos que hemos extraído.

Para esto recogemos el nivel de exposición recogido en los cuestionarios para las 20 dimensiones que describe el método Ista21. Tomamos como referencia el nivel de exposición más desfavorable para la salud en términos porcentuales³, recogido mediante el cuestionario Ista21.

Según sexo:

| Nivel de exposición más desfavorable (en %) | Hombre | Mujer |
|--|--------|-------|
| Exigencias emocionales | 100 | 100 |
| Conflicto de rol | 100 | 100 |
| Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 100 | 100 |
| Ritmo de trabajo | 91,7 | 100 |
| Inseguridad sobre el empleo | 91,7 | 89,5 |
| Doble presencia | 8,3 | 89,5 |
| Exigencias de esconder emociones | 66,7 | 89,5 |
| Exigencias cuantitativas | 58,3 | 84,2 |
| Previsibilidad | 56,3 | 52,6 |
| Claridad de rol | 56,3 | 42,1 |
| Influencia | 63,2 | 11,1 |
| Calidad de liderazgo | 56,3 | 31,6 |
| Apoyo social de superiores | 56,3 | 31,6 |
| Sentido del trabajo | 40,9 | 11,1 |
| Sentimiento de grupo | 16,7 | 15,8 |

³ Recogidos en el punto 5.3.

| | | |
|---------------------------------------|------|------|
| Posibilidades de desarrollo | 25 | 10,5 |
| Apoyo social de compañeros | 16,7 | 10,5 |
| Confianza vertical | 16,7 | 10,5 |
| Justicia | 16,7 | 5,3 |
| Reconocimiento | 16,7 | 5,3 |
| Coeficiente de correlación de Pearson | 0.74 | |

Según puesto de trabajo:

| Nivel de exposición más desfavorable (en %) | Enfermeras | Auxiliares |
|--|------------|------------|
| Exigencias emocionales | 100 | 100 |
| Conflicto de rol | 100 | 100 |
| Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 100 | 100 |
| Ritmo de trabajo | 88,9 | 100 |
| Inseguridad sobre el empleo | 88,9 | 90,9 |
| Doble presencia | 55,6 | 100 |
| Exigencias de esconder emociones | 66,7 | 86,4 |
| Exigencias cuantitativas | 55,8 | 81,6 |
| Previsibilidad | 22,2 | 68,2 |
| Claridad de rol | 11,1 | 63,6 |
| Influencia | 11,1 | 54,4 |
| Calidad de liderazgo | 11,1 | 54,4 |
| Apoyo social de superiores | 11,1 | 40,9 |
| Sentido del trabajo | 0 | 22,7 |
| Sentimiento de grupo | 11,1 | 18,2 |
| Posibilidades de desarrollo | 0 | 18,2 |
| Apoyo social de compañeros | 11,1 | 13,6 |

| | | |
|---------------------------------------|------|------|
| Confianza vertical | 11,1 | 13,6 |
| Justicia | 0 | 13,6 |
| Reconocimiento | 0 | 9,1 |
| Coeficiente de correlación de Pearson | 0.89 | |

Si realizamos el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson de los resultados arrojados por los hombres y por las mujeres, encontramos una relación positiva, en concreto de 0.74. El cálculo de este mismo coeficiente a partir de los datos arrojados por el personal de enfermería y muestra también un alto nivel de correlación, de 0.89. Esta relación es incluso más fuerte que para la variable del género. Por tanto, podemos concluir que existe una menor diversidad de respuesta si comparamos los resultados entre auxiliares y personal de enfermería que si hacemos esta comparación entre hombres y mujeres. Las respuestas se encuentran más alejadas si las comparamos por sexos.

Un valor de coeficiente lineal de Pearson más próximo a 1 para la variable 'puesto de trabajo' es indicativo de que las diferencias en cuanto a la percepción de riesgo psicosocial son menores si comparamos enfermeras con auxiliares, que si por el contrario, comparamos el grupo de hombres con el de mujeres. Si bien el resultado de la correlación para la variable 'sexo' (hombres y mujeres) también da un resultado positivo, el dato más lejano a 1 es indicativo de la brecha en la percepción de riesgo psicosocial por razón de género.

Por tanto podemos concluir que el género es más concluyente que el puesto de trabajo en la percepción de riesgo psicosocial. Tras arribar a esta conclusión hemos de ir un poco más allá para abordar los porqués de este resultado.

Esta afirmación se explica por si misma si analizamos detenidamente algunas de las dimensiones clave que analiza el cuestionario Ista 21.

5.5.1.- Doble Presencia.

Una de estas dimensiones es la doble presencia. Ésta se define como aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

En los resultados obtenidos obtenemos un índice de doble presencia para los hombres de 8.3%, mientras que para las mujeres éste asciende a un 89.5%.

5.5.2.- Otras dimensiones.

El método ISTAS 21 establece como otra de las dimensiones clave en cuanto al riesgo psicosocial a la influencia del trabajador sobre la organización. Mientras que para los hombres esta influencia es del 63.2%, para las mujeres este índice se reduce al 11.1%. Las mujeres refieren poseer mucha menor influencia sobre la toma de decisiones en la empresa.

Pero no queda ahí, la lista de dimensiones donde la mujer se encuentra por debajo del hombre es larga, alguna de éstas son: la claridad de rol, el apoyo social de superiores, el sentido del trabajo, el sentimiento de grupo, las posibilidades de desarrollo, la confianza vertical, la justicia en la empresa o el reconocimiento por parte de los superiores.

6.- Conclusiones.

El trabajo, que ocupa parte fundamental en nuestra vida, puede ser fuente de insatisfacción y discomfort, y producir alteraciones de salud tanto físicas como psicológicas (Vásquez, 2014).

Como hemos visto, aquellas alteraciones que pueden afectar la salud psicológica de los trabajadores son denominadas como riesgos psicosociales, dichos riesgos se corresponden con aquellas condiciones laborales tienen capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y están relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido de la tarea e incluso con el entorno (Gil, 2009).

Los resultados obtenidos en nuestra investigación están en la línea de identificar la variable género como un valor de mayor peso específico en la percepción de riesgo psicosocial, por delante de otras variables como el puesto de trabajo. Alguno de los elementos que explican que el género ejerza tal función predictiva de riesgo psicosocial es la elevada tasa de Doble Presencia de las trabajadoras, en relación a la baja tasa para hombres, así como la escasa influencia en la organización de trabajo que perciben las trabajadoras.

En esta misma línea, según se desprende de la bibliografía los riesgos afectan a las personas trabajadoras de forma desigual, dado que se ven influenciadas por diversos factores. Uno de esos factores influenciadores son las diferencias de género presentes en los entornos laborales (Cifre, 2011).

Al hilo de los resultados obtenidos en nuestro trabajo encontramos el desarrollado por Esteban, Sánchez, Farías y Fernández (2013) los cuales estudiaron cinco dimensiones predominantes en la identificación de riesgo psicosocial por parte de trabajadores de la salud. Estas cinco dimensiones fueron (1) exigencias psicológicas, (2) trabajo activo y desarrollo de habilidades, (3) apoyo social y calidad de liderazgo, (4) compensaciones y (5) doble

presencia. La Doble presencia resultó la dimensión con mayor proporción de riesgo alto, con una amplia desventaja para las mujeres.

Por otro lado, según el trabajo de Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo (2014) se concluye que el fenómeno de la Doble Presencia afecta de manera muy mayoritaria a las mujeres casi en exclusividad.

Esto se vincula con lo que defiende Carrasquer (2009) al señalar que desde el punto de vista del empleo femenino, la modernidad resulta un mito, ya que esta modernidad está vista solo en una de sus caras, la de la esfera pública, en concreto, la del trabajo remunerado, sin considerar que esa propia modernidad se ha construido, además, sobre el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres adultas, esto es sobre el trabajo doméstico familiar socialmente adjudicado al género femenino.

Según datos disponibles a nivel europeo, las mujeres de 20 a 74 años dedican más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, una cifra que crece en los casos de Italia, Estonia, Eslovaquia, Hungría y España alrededor de cinco o más horas por día. Mientras que las mujeres de Suiza, Noruega y Finlandia son las que menos tiempo dedican, por debajo de las cuatro horas diarias. En contraste con eso, los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado y a los estudios que a las tareas domésticas y, en todos los países, las mujeres tienen menos tiempo libre que los hombres (Colom, 2009).

Por otro lado, los estudios han mostrado que las mujeres tienen relaciones contractuales más desfavorables y mayor exposición a riesgos, además de sufrir en mayor medida estresores específicos, como discriminación, estereotipos, aislamiento social o conflictos familia-trabajo (Campos, 2012).

Consideramos de vital importancia incluir, por tanto en nuestras conclusiones, algunas de las medidas preventivas que debería incluirse en los planes de prevención, y más

concretamente en el plan de prevención de la Residencia Geriátrica estudiada al objeto de reducir la exposición a riesgos psicosociales.

6.1.- Intervención Preventiva.

Las intervenciones preventivas se tienen que basar siempre en una evaluación de riesgos minuciosa y sobre todo en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas de gestión del estrés (Rodríguez, 2010).

En este sentido, el artículo 4.7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) reconoce expresamente que “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación” son susceptibles de producir daños y, por lo tanto, objeto de actividad preventiva. La Ley pone en evidencia que el daño en la salud también puede proceder de la organización del trabajo.

En el artículo 15, la LPRL plantea exactamente cómo actuar ante los riesgos psicosociales. Por una parte, exige la evaluación de los riesgos y que la adopción de medidas preventivas se haga en primer término en el origen, es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo. Asimismo, exige adaptar el trabajo a la persona reduciendo el trabajo monótono y repetitivo, a partir de cambios organizativos en la concepción de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos y en los métodos de trabajo y de producción. Este planteamiento legal responde al acuerdo entre la mayoría de las personas investigadoras y profesionales de considerar que la intervención preventiva fundamentada en la evaluación de riesgos y centrada en los cambios organizacionales es la más efectiva desde el punto de vista de la salud en el trabajo.

6.1.1.- Intervención Psicosocial.

El coste de los riesgos psicosociales es excesivamente alto, y lo que es peor, minan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores y la misma productividad individual y global de la empresa (Moreno & Bañez, 2010). Cooper, Liukkonen y Cartwright (1996) y Quick, Quick, Nelson y Hurrell (1997) analizaron el coste financiero del estrés laboral con la conclusión de la estricta conveniencia económica de intervenir disminuyéndolo. En esta misma línea Lamontagne, Sanderson, y Cocker (2010) constataron las ventajas económicas de intervenir sobre el estrés laboral.

Debido a esta importancia que están cobrando los riesgos psicosociales y sus efectos y costes en el trabajo, y con el objetivo de elaborar un marco de referencia sobre políticas y estrategias de intervención y prevención en los mismos, un grupo de instituciones de la relevancia de la OMS, y los institutos de salud laboral de buena parte de los países europeos (Moreno & Bañez, 2010).

6.1.1.1.-Criterios de intervención.

Existen diversas estrategias para prevenir y manejar riesgos según el sector; concretamente en relación a los riesgos psicosociales, el diseño de las estrategias de revisión y control deberá considerar los distintos niveles (organizacional e individual) y atender a los tipos de intervención primaria, secundaria y terciaria que a continuación se describen.

La intervención primaria de riesgos psicosociales alude a aquellas intervenciones dirigidas a toda la Organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés y así disminuir el impacto negativo sobre los individuos (Cooper y Cartwright, 1997).

La intervención secundaria se relaciona con la detección precoz especialmente sobre grupos de riesgo (Tetrick y Quick 2003), con la idea de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales. Se suele tratar de una intervención a nivel

individual y grupal considerando al trabajador como parte de un grupo de trabajo (Sutherland y Cooper 2000).

La intervención terciaria incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral (Lamontagne et al., 2007).

6.1.1.2.- Contenido de la intervención.

Las intervenciones sobre riesgos psicosociales deben apoyarse en la teoría y en la práctica basada en la evidencia. Deben ser aproximaciones sistemáticas basadas en la resolución de problemas con una planificación y objetivos bien definidos. Debe haber una adecuada evaluación de riesgos para identificar factores y grupos de riesgo. Debe ajustarse al sector concreto, profesión, tamaño de la empresa a la vez que debe ser un enfoque flexible y adaptable. La intervención debe ser accesible y con un formato sencillo de forma que sea accesible a todos los profesionales de cualquier nivel de la organización. El enfoque debe dirigirse a estrategias individuales y organizacionales. El programa de intervención debe favorecer el desarrollo de competencias y habilidades.

6.1.1.3.- Diseño de la intervención.

Una buena intervención en riesgos psicosociales debería tener un diseño en el que incorporara un grupo control. La evaluación debe ser planificada en las fases iniciales del proceso de intervención y debe relacionarse con los objetivos y problemas identificados. Para evaluar la efectividad de la intervención deben usarse medidas objetivas y subjetivas. Es necesario tener en cuenta variables y mecanismos que pueden moderar los resultados de la intervención. La evaluación de la intervención debe dirigirse a corto y largo plazo. Se considera importante realizar análisis comparativos entre grupos y subgrupos.

6.1.1.4.- Contexto de intervención.

Un reto a la hora de implementar la intervención es la posible resistencia al cambio que tenga la organización. Crear soluciones realistas para los problemas identificados y la implementación sistemática de la intervención en la organización. Es también un desafío el conseguir y mantener el apoyo organizacional durante el proceso de intervención. Lo mismo ocurre en el mantenimiento de la participación e implicación de los trabajadores durante la intervención. Resulta difícil disponer de los sujetos debidamente entrenados para poner en marcha la intervención. Se hace necesario desarrollar habilidades para mantener un adecuado y suficiente diálogo con la dirección y la organización para mantener la intervención. Mantener la confianza y el diálogo entre los diferentes miembros de la organización y entre los investigadores y los trabajadores se hace complicado.

6.1.2.- Buenas prácticas.

El marco conceptual expuesto es el único que a nivel europeo marca unas directrices comunes que pueden servir como referencia para diseñar un programa de intervención sobre riesgos psicosociales con la implementación de buenas prácticas. Cada riesgo psicosocial, según sus características requerirá de unas medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación. A esta diversidad se le une el que cada sector profesional, también debido a sus características se centrará en unos riesgos y aplicará las medidas correctoras de diferente manera.

Existen ejemplos de diferentes aproximaciones de buenas prácticas de calidad en Europa en la prevención de riesgos, incluidos los psicosociales, que puede encontrarse en los premios de buenas prácticas que la Agencia Europea de seguridad y Salud en el trabajo organiza (Disponible en: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/309>).

También en España el interés creciente hacia la prevención de riesgos psicosociales ha dado lugar a una reciente recopilación de intervenciones en el área psicosocial por parte del

Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20ExperienciasCD.pdf).

El concepto de buenas prácticas es amplio e incluye materiales muy diversos. En general, se considera como tal toda documentación que informa, ilustra y sugiere formas de actuación que mejoran las prácticas habituales de las empresas. La información puede venir dada en forma de guías procedentes de organizaciones, institutos técnicos y autoridades.

A continuación se presentan una serie de directrices a modo de buenas prácticas en relación a los principales riesgos psicosociales. Se recogen aquellas recomendaciones de buenas prácticas que en mayor medida se vinculan con los resultados obtenidos en nuestro TFM. Es por esto que nos vamos a centrar en la descripción de Buenas Prácticas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y personal dado su marcada vinculación con la Doble Presencia que ha emergido como resultado de nuestra investigación. Por otra parte también abordaremos las Buenas Prácticas vinculadas con el estrés laboral que surge como consecuencia de una exposición prolongada y nociva a factores de riesgo psicosocial.

6.1.2.1.- Buenas prácticas en relación a la conciliación personal-laboral.

Es objetivo de los países europeos conseguir la conciliación entre la vida laboral y familiar y se coincide en que los cambios se deben lograr a través de tres aspectos: acuerdos en relación a las bajas por maternidad y paternidad, acuerdos laborales e infraestructuras para el apoyo al cuidado. El problema surge cuando no existen políticas y prácticas comunes. Las dificultades en la conciliación pueden estarse manifestando incluso en el espaciamiento entre hijos (Cordero, 2009). Puede consultarse un resumen de la legislación en distintos países sobre medidas conciliadoras en:

<http://www.oecd.org/dataoecd/1/52/43199600.pdf>

Con la igualdad como base medidas positivas a adoptar son:

- Sensibilizar, formar e informar sobre igualdad y no discriminación a los agentes sociales y sociedad en general.

- Beneficios a las familias como baja de maternidad y paternidad más prolongadas.

- Medidas organizacionales como guarderías en los centros de trabajo o asistencia al cuidado de mayores.

- Ofertar ayuda para tareas domésticas y que el tiempo libre lo sea realmente.

- Flexibilidad en los horarios, como jornada reducida y tiempo de lactancia.

- Flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, facilitando el trabajo en el domicilio o teletrabajo cuando sea posible.

- Beneficios fiscales a las familias con hijos y cuidado de mayores.

- El apoyo social real y percibido parecen ser fundamentales para mitigar los efectos negativos que el conflicto trabajo-familia implica.

Según la encuesta Establishment Survey on Working Time 2004–2005 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Anxo, 2007) ha encontrado que las tres medidas preferidas para conciliar vida familiar y trabajo relacionadas con el tiempo de trabajo desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores son las siguientes en orden de preferencia:

- La introducción del trabajo acumulado flexible (working-time accounts) que permite la acumulación de horas para posteriormente disfrutar de más tiempo libre cuando el trabajador lo necesite.

- La reducción de horas de trabajo semanales.

- La posibilidad de retiro por fases o el retiro anticipado.

El objetivo de tales buenas prácticas es conseguir que una empresa sea “familiarmente responsable” (Chinchilla, 2008). Este tipo de prácticas redundan en beneficios organizacionales a largo plazo (Albert, Escot, Fernández Cornejo, y Palo, 2010.).

En un estudio realizado en 2010 sobre directivos de recursos humanos de empresas de la Comunidad de Madrid se les cuestionó sobre prácticas conciliadoras en su organización (Albert, et al., 2010) las medidas que se adoptan con más frecuencia son:

- Abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar.
- Flexibilidad en días de permiso.
- Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo.
- Distribución flexible de las vacaciones.
- Excedencia para el cuidado de personas dependientes.

Y las que menos se aplican:

- Ayudas económicas para el pago de servicios para el cuidado de personas dependientes (progenitores, mayores dependientes, etc.).
- Convenios o acuerdos con guarderías, colegios, centros de mayores, etc. cercanos al centro de trabajo para la reserva de plazas y matriculación.
- Semana laboral comprimida.
- Guarderías para hijos de empleados dentro de la empresa.
- Pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra.

Además encuentran que la mayor accesibilidad a medidas conciliadoras se dan en empresas de mayor tamaño y en determinados sectores como banca y finanzas, alimentación y farmacéutica/cosmética.

6.1.2.2.- Buenas prácticas sobre estrés laboral o Burnout.

Las intervenciones diseñadas para Burnout o Desgaste Profesional se dirigen al ámbito organizacional y al individual. Las medidas organizacionales suelen ser cambios en los procedimientos como reestructuración de tareas, evaluación del trabajo para reducir las demandas y aumentar el control. Las medidas individuales suelen dirigirse a mejorar la competencia emocional del trabajador y las capacidades de afrontamiento y apoyo social. Una reciente revisión de los programas de intervención en Burnout recoge una breve descripción y evaluación de los mismos, además indicando el nivel de evidencia de cada uno (Awa, Plaumann, y Walter, 2010).

*Nivel organizacional (Moreno & Bañez, 2010):

- Distribución de folletos, información sobre qué es y cómo se previene el desgaste profesional.

- Ajustar el nivel de compromiso de los trabajadores y fomentar el que se marquen objetivos realistas. En este sentido involucrar a la dirección puede ser muy interesante para que tengan en cuenta las expectativas irreales que algunos profesionales pueden tener sobre su vida profesional.

-Intervención sobre el diseño del trabajo: Reducción de la sobrecarga laboral y fomento de la autonomía del trabajador.

- Ambiente estimulante y de apoyo a los trabajadores, con liderazgo justo y un ambiente social positivo.

- El fomento del apoyo social parece ser algo positivo para la prevención de burnout siempre que se realice de forma adecuada o de lo contrario puede tener efectos negativos.

*Nivel individual (Moreno & Bañez, 2010):

- A nivel individual existen programas que aplican terapias cognitivas, técnicas de relajación y risoterapia.

- Entrenamiento en comunicación al personal.
- Fomento de la autoeficacia.
- Parece ser que las intervenciones que conjugan un enfoque individual con el organizacional son más eficaces que las que se dirigen a uno solo de esos aspectos (Awa et al, 2010).

6.1.3.- Doble Presencia.

Las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial y esto se explica por las desigualdades en las condiciones de trabajo. Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos de ejecución en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y que se tienen que llevar a cabo siguiendo una pauta muy concreta. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, y las expone a baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo (Rodríguez, 2010).

Como hemos evidenciado en nuestra investigación y en la bibliografía consultada destaca las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Según el estudio realizado por el Instituto ISTAS en noviembre de 2011 la prevalencia de exposición a la doble presencia es marcadamente mayor entre las mujeres que entre los hombres, erigiéndose como la dimensión que mejor explica las diferencias en la exposición a factores de riesgo psicosocial. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo si lo comparamos con la mayoría de los hombres y, por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos. Asimismo, la exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios

rígidos y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

Según Elvira Ramos (2008), profesora de Salud Pública de la Universidad de Murcia, este concepto aparece como fruto de las reflexiones del feminismo, en un intento de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. Aunque se avanza hacia el camino de la igualdad, todavía estamos lejos de esa meta, por lo que reconocer la doble presencia como un riesgo psicosocial, es un paso importante a la hora de combatirla. Sobre todo si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta doble presencia repercute directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares. A su vez, hay que señalar que dicha doble presencia es una de las responsables del mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto de trabajo, limitándose así el acceso de éstas a puestos de dirección, el estatus laboral de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus obligaciones sociales. (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013).

Es importante mencionar, en relación al riesgo psicosocial que supone para las mujeres la doble presencia, que la situación de crisis económica y el contexto sociodemográfico, agudiza en gran medida este riesgo previamente existente. La razón de ello es por un lado que la reducción de la natalidad y el incremento de la esperanza de vida han provocado un envejecimiento significativo de la población, con el cuidado de personas mayores dependientes que ello implica, un cuidado que tradicionalmente ha recaído sobre las mujeres, más si tenemos en cuenta los últimos recortes en materia de dependencia (Estevan, 2014).

Sin embargo, para abordar la problemática de la doble presencia, hemos de ser conscientes de que su solución requiere de intervenciones en diferentes ámbitos:

- En el marco de las empresas es preciso identificar, dimensionar y actuar sobre este riesgo, principalmente a través de la distribución del tiempo de trabajo y la concreción, difusión y ampliación de los derechos recogidos en la normativa existente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Es necesario que el trabajo doméstico se comparta entre el conjunto de personas que conviven en el hogar.
- Es necesario un incremento y mejora de la infraestructura y servicios sociales públicos, en lo que se refiere a la atención y cuidado de la infancia y personas dependientes.

Conscientes de la importancia que tiene en la salud éste y otros riesgos psicosociales, se deberían emplear todos los recursos posibles en localizarlos y posteriormente en diseñar programas para la implementación de medidas preventivas, con el objetivo último de identificar los aspectos que se deben mejorar en la organización del trabajo, modificar los inapropiados, instaurar cambios etc. para crear un estado positivo y de bienestar laboral para el trabajador.

Al objeto de reducir la exposición a la doble presencia, la falta de control sobre los tiempos y la inseguridad en relación con la jornada y el horario en la empresa, las medidas preventivas pasan por conseguir una ordenación de la jornada compatible y que promueva la corresponsabilidad. Se trata de flexibilizar la jornada y los horarios de trabajo en función de las necesidades de conciliación del trabajo doméstico y de cuidado mediante medidas como: la flexibilidad de entrada y salida, las bolsas de horas, la jornada continua y/o semana comprimida, la posibilidad de trabajar parte de la jornada en casa o la participación de las

personas trabajadoras en la ordenación cotidiana de la jornada. Esta flexibilización permitiría, además, evitar la pérdida de salario que implican los permisos no retribuidos o la jornada reducida por maternidad, permitiendo que hombres y mujeres pudieran compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado. Asimismo, se deben evitar los horarios asociales. Las exigencias de prolongación de la jornada y los cambios no planificados relacionados con los días laborables y los horarios (Rodríguez, 2010).

Como ejemplo de medidas concretas que apuntan en la dirección de reducir la doble presencia cabe mencionar las que desarrolla la industria farmacéutica Alcon Cusí en cuyo centro de trabajo de El Masnou (Barcelona, Cataluña), que constituye un punto de elaboración estratégico para Europa, Norte de África y países del Próximo Oriente, trabajan más de 500 personas, fruto de un incremento de plantilla producido en los últimos años, si bien la plantilla global en España alcanza las 600 personas:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo, con carácter general, así como la adaptación de la jornada laboral o elección de turno para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral (atención de responsabilidades familiares, realización de estudios profesionales o académicos, entre otros supuestos).

- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales. Se ha acordado transformar los 3 días de Libre Disposición del personal en una bolsa de 24 horas disponibles que cada trabajador podrá utilizar de forma global (8 horas) o fraccionada (4 horas) cuando lo necesite, previo aviso de 7 días a la empresa.

- Por otra parte, y en el mismo sentido de ampliación de bolsa de horas a disposición, se plantea introducir en esta bolsa las horas derivadas de los excesos de jornada y las compensaciones en tiempo derivadas de la ordenación irregular de la jornada (horas flexibles) u horas extraordinarias.

- Se establece un espacio en la intranet consultable por cada trabajador de forma personal y confidencial con la información de las horas disponibles y las utilizadas y una campaña de información general sobre la normativa interna de presencia y otra específica dirigida a los mandos dentro de las acciones encaminadas a potenciar el rol de los mismos como gestor de sus propios recursos humanos.

Si bien algunas de las medidas puestas como ejemplo para en empresa no podrían ser trasladadas, al menos de forma directa, a la Residencia Geriátrica que nosotros hemos estudiados, dada sus especiales características, en cuanto a la continuidad de los cuidados que deben recibir los residentes y la necesidad de que haya un número mínimo de trabajadores para el correcto desarrollo de las tareas planificadas, hemos de quedarnos con la idea del espíritu que recogen dichas medidas. Otro tipo de medidas y regulaciones horarias sí que podrán implementarse para así poder reducir el alto índice de doble presencia detectada entre las trabajadoras de la Residencia.

Consideraciones Finales.

Por último, es necesario recordar que la enfermería es una profesión predominantemente feminizada lo que nos lleva a resolver que es necesario seguir investigando sobre este campo e incorporar en estas investigaciones un enfoque de género. Es fundamental hacer emerger estos riesgos para proteger y promover la salud de las mujeres en medio laboral, además de luchar en la búsqueda de la equidad y el respeto por parte de la sociedad hacia los/as trabajadores/as.

Para visualizar y transformar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, sobre todo de las mujeres, es imprescindible incorporar la doble presencia en el

ámbito de las relaciones laborales. Su relación con algunas condiciones de empleo y riesgos psicosociales recomienda que la doble presencia se contemple como una exposición de los riesgos psicosociales en las empresas, con el objetivo de identificarla, determinar sus causas y desarrollar medidas preventivas en origen que la eliminen o disminuyan. En la implementación del ISTAS21 en las empresas, sobre todo las feminizadas, observamos que la exposición a doble presencia es una de las exposiciones a riesgos psicosociales que presenta una mayor prevalencia (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2011).

Nuestro objetivo se centrará en conseguir disminuir la “doble presencia” de la mujer, y así conseguiremos evitar los riesgos para su salud y aumentar su tiempo libre. Lo que se trata es de informar y sensibilizar a la población en general sobre los problemas que afectan a las trabajadoras, principalmente.

Incidir sobre esta cuestión es una responsabilidad de todos: instituciones, asociaciones empresariales, administración e individuos particulares, para favorecer y posibilitar la conciliación laboral de hombres y mujeres.

Es necesario educar a las nuevas generaciones en estos valores bajo la responsabilidad común de las tareas familiares y domésticas, cuánto más pequeños mejor, más garantía de efectividad y mantenimiento en la edad adulta.

7.- Bibliografía.

- Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J.A. & Palo, M.T. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Cuadernos de Trabajo. Escuela Universitaria de Estadística.
- Anxo, D., Fagan, C., Letablier, M. T., Perraudin, C., & Smith, M. (2007). Part-time work in European companies: Establishment survey on working time 2004-2005.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- Artazcoz, L., Cortès, I., & Escribà-Agüir, V. (2006). El estrés en una sociedad instalada en el cambio. *Gaceta Sanitaria*, 20 (1), 71-78.
- Awa, W.L., Plaumann, M. & Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Education and Counselling*, 78,184-90.
- Benavides, F., Declós, J., García, A.M., & Ruiz, C. (2007). *Salud Laboral* (3ª Ed.). Barcelona: Elsevier.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital in *Handbook of theory and research for the sociology of education*, 241–258.
- Brunel, S., Moreno, N., & Blount, E. (2004). *Salud, mujeres y trabajos: guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres*. Secretaría Confederal de la Mujer de CC. OO.

- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* [Tesis Doctoral]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chinchilla, N. (2008): IFREI 2007: Frenos e impulsores para ser una EFR, Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE.
- Cifre, E., Salanova, M. y Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82.
- Colom, S. M. (2009). Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida. *Política y Sociedad*, 46(3), 191-202.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy mind, healthy organization - a proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455-471.
- Cooper, C. L., Liukkonen, p., & Cartwright, S. (1996). Stress prevention in the workplace. Assessing the costs and benefits to organizations. Dublin.: European Foundations for the improvement of Living and working conditions.
- Cordero, J. (2009), El espaciamiento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y familia en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 128, 11-33.
- Dragano, N., He, Y., Moebus, S., Jöckel, K. H., Erbel, R., & Siegrist, J. (2008). Two models of job stress and depressive symptoms. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 43(1), 72-78.
- Estevan Reina, L., Rodríguez Sánchez, R. M., Romero González, B., Rodríguez López, Á., & Romo Sola, M. (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Universidad de Granada.

- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias para la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*;83(2):169-173.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em estudo*, 7(1), 3-10.
- Gomes, A. R., Montenegro, N., Peixoto, A. M., & Peixoto, A. R. (2010). Stress ocupacional no ensino: Um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundario. *Psicología & Sociedade*, 22, 587-597.
- Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”. (2000). Comisión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Hall, E. M. (1992). Double exposure: the combined impact of the home and work environments on psychosomatic strain in Swedish women and men. *International Journal of Health Services*, 22(2), 239-260.
- Herrmann, W. J., & Flick, U. (2014). [Psychological factors and sleep in the lifeworld nursing home from the nursing home residents' perspective: A qualitative study]. *Zeitschrift fur Gerontologie und Geriatrie*, 47(3), 221-227.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- LaMontagne, A.D., Sanderson, K., & Cocker, F. (2010). Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for Depression. Melbourne.
- LaMontagne, A.D., Keegel, T., Louie, A.M., Ostry, A. & Landsbergis, P. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005. *Job-Stress Evaluation*, 13, 268-280.

- Lund, T., Labriola, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Villadsen, E., & Burr, H. (2005). Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(11), 1141-1147.
 - Marmot, M., & Siegrist, J. E. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment. *Social Science & Medicine*, 58(8).
 - Martínez Martínez, C. (Coord.) (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*. Murcia: Editum.
 - Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R, Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Versión Media. Barcelona: ISTAS.
 - Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. S., & Vega, S. El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. (2005). INSHT. Madrid: Notas Técnicas de Prevención 703.
 - Moreno, M., Mejias, A., & Rodríguez, E. (2008). Validación de una escala de medición para gestionar los factores de riesgos psicosociales en el personal de las PYMES de valencianas. *Revista Ingeniería Industrial*, (3), 99-110.
 - Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. ISTAS.
- Recuperado de:
- http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf
- Moreno-Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud laboral*. Madrid: Pirámide.

- Olmedo, M., Santed, M.A., Jiménez, R., & Gómez, M.D. (2001). El síndrome de burnout: variables laborales, personales y psicopatológicas asociadas. *Psiquis*, 22 (3), 117-129.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2014). Temas de salud. Género.
- Peiró Silla, J.M. (2011). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Valencia: Universitat de València.
- Pelissier, C., Fontana, L., Fort, E., Agard, J. P., Couprie, F., Delaygue, B., Glerant, V., & Vohito, M. (2014). Occupational Risk Factors for Upper-limb and Neck Musculoskeletal Disorder among Health-care Staff in Nursing Homes for the Elderly in France. *Industrial Health*, 52, 334-346.
- Pérez Bilbao, J., & Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención, Serie 27*, 926. INSHT, Madrid.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). Preventive stress management in organizations. Washington: American Psychological Association.
- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. *En Clave Sindical*, 5, 16-18.
- Rodríguez, A., et al. (2010). *10 Por qué para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género*. Generalitat de Catalunya. Colección 10 XQ (Igualdad de las Mujeres en el Trabajo), 3.
- Rodríguez-Muñoz, A., Moreno-Jimenez. B., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2010). Posttraumatic symptoms among victims of workplace bullying: exploring gender differences and shattered assumptions. *Journal of Applied Social Psychology*.

- Stoetzer, U., Ahlberg, G., Johansson, G., Bergman, P., Hallsten, L., Forsell, Y., & Lundberg, I. (2009). Problematic interpersonal relationships at work and depression: a Swedish prospective cohort study. *Journal of occupational health*,51(2), 144-151.
- Sutherland, VJ. & Cooper, C. L. (2000). *Strategic Stress Management: An organizational approach*. New York: Palgrave.
- Tetrick, L. E. & Quick, J. C. (2003). Prevention at work: Public health in occupational settings. En J.C.Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 3-18). Washington, DC: American Psychology Association.
- Valenzuela, S.S. (2011). La necesaria incorporación del enfoque de género en la investigación de enfermería en salud laboral. *Rev Enfermería Universitaria UNAM.*; 8(2):4-5.
- Valenzuela, S.S. (2011). La necesaria incorporación del enfoque de género en la investigación de enfermería en salud laboral. *Rev Enfermería Universitaria* ;8(2):4-5.
- Vásquez, P. C., Suazo, S. V., & Klijn, T. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *AVANCES EN ENFERMERÍA*, 32(2).
- Weman, Karin, Kihlgren, Mona, & Fagerberg, Ingegerd. (2004). Older people living in nursing homes or other community care facilities : registered Nurses' views of their working situation and co-operation with family members. *Mälardalens högskola*.

8.- Anexos.

Anexo 1. Cuestionario utilizado.



CoPsoQ **istas21** --- **versión 2**

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

| | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| Empresa: RESIDENCIA GERIÁTRICA | Fecha de respuesta: marzo 2015 |
|--------------------------------|--------------------------------|

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



INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **Presencial. El día de recogida será el viernes, 06 de marzo de 2015.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Director de Residencia Geriátrica, representantes de los trabajadores/as, , y personal técnico del Servicio de Prevención, Sara Guilló Conesa (Tel. 620304622). Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) Eres:

- Mujer
- Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

1. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en RESIDENCIA GERIÁTRICA y tus condiciones de trabajo.

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

- Enfermeras
- Auxiliares de Enfermería
- C
- D

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

- Enfermería
- Auxiliar de enfermería

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente del mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en RESIDENCIA GERIÁTRICA?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con RESIDENCIA GERIÁTRICA?

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

10) Desde que entraste en RESIDENCIA GERIÁTRICA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

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

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



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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

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

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para RESIDENCIA GERIÁTRICA?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

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

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

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

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

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 euros o menos
- Entre 301 y 450 euros
- Entre 451 y 600 euros
- Entre 601 y 750 euros
- Entre 751 y 900 euros
- Entre 901 y 1.200 euros
- Entre 1.201 y 1.500 euros
- Entre 1.501 y 1.800 euros
- Entre 1.801 y 2.100 euros
- Entre 2.101 y 2.400 euros
- Entre 2.401 y 2.700 euros
- Entre 2.701 y 3.000 euros
- Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

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

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿En qué medida...

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



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

¿En qué medida...

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



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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

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

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

¿En qué medida...

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

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

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

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

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

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



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

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

