

CONDICIONES DE TRABAJO Y EXPOSICIONES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES



IS 138/2010


enseñanza

www.fe.ccoo.es

Con la financiación de:

 **FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

CONDICIONES DE TRABAJO Y
EXPOSICIONES PSICOSOCIALES
EN EL SECTOR
DE LA REFORMA JUVENIL
Y PROTECCIÓN DE MENORES

IS-138/2010



Edita: Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

Elabora: Secretaría de Salud Laboral

Coordinación: Javier Carlos Simón Martos y Miguel Manzano Fijó

Impresión: Industrias Gráficas Afanias

Diseño portada: Ángel Recuero Espadas

Diciembre de 2011

Depósito Legal: M- 47645-2011



Agradecimientos:

Al Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) por el apoyo técnico realizado en este proyecto, a través de Salvador Moncada y Neus Moreno.

A todos los participantes del foro de expertos por su colaboración desinteresada.

Esta publicación se realiza en el marco de la Acción IS-138/2010 financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y la contraportada, puede ser reproducida, almacenada ni transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin previo permiso de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los derechos reservados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES, UN SECTOR DE CONTRASTES	9
3. LA NECESIDAD DE UNA ADECUADA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	11
4. MARCO LEGAL EN ESPAÑA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	13
5. ¿POR QUÉ HEMOS ELEGIDO EL MÉTODO COPSOQ?	16
6. INFORME DE RESULTADOS	19
6.1 OBJETIVO.....	19
6.2 METODOLOGÍA.....	19
6.3 RESULTADOS	20
6.3.1. CONDICIONES DE TRABAJO.....	20
6.3.2. EXPOSICIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES	29
6.3.2.1. PREVALENCIA DE LAS EXPOSICIONES.....	29
6.3.2.2. PUNTUACIONES	31
6.3.2.3. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	32
6.3.3. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	76
7. PROPUESTAS DE MEJORA	79
AGRADECIMIENTOS	107
ANEXOS	109
ANEXO I. CUESTIONARIO	109
ANEXO II. MARCO CONCEPTUAL DEL MÉTODO CoPsoQ istas21	125

PRESENTACIÓN

La FECCOO sigue creyendo y apostando por el sector de Reforma juvenil y protección de menores. Después de haber compartido este año con infinidad de trabajadores y trabajadoras del sector de reforma juvenil y protección de menores podemos sacar una conclusión muy clara: la vocación y el compromiso es el motor de una actividad extremadamente complicada.

Tenemos la sensación de que, por fin, le ha llegado la oportunidad a este colectivo de trabajadores de que se le reconozca las grandes exigencias y dificultades que alberga el trabajo con colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. El hecho de haber sacado a la luz la cantidad de capacidades y habilidades necesarias para llevar a cabo este trabajo, de haber evidenciado las trabas emocionales, psicológicas, familiares, administrativas o físicas que se interponen en las intervenciones con usuarios y haberlo hecho en el contexto de las condiciones laborales y la organización del trabajo indica la complejidad y la exigencia del estudio.

En el desarrollo del proyecto, en la medida en que íbamos conociendo resultados, constatábamos la importancia de los mismos en el sentido de que las hipótesis iniciales se cumplieran y que nos servirían para conseguir los objetivos que inspiraron esta aventura:

- Conocer la realidad del sector y los riesgos psicosociales derivados de su actividad. Mediante este estudio se ha pretendido obtener información sobre las condiciones desfavorables de la organización del trabajo, que afectan de forma negativa en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Mejorar las condiciones de trabajo para eliminar y reducir estos riesgos psicosociales.
- Proporcionar relevancia y consistencia al sector de protección y reforma juvenil.
- Reivindicar la profesionalidad y el compromiso social de las trabajadoras y trabajadores del sector
- Reclamar el prestigio social de sus profesionales

Así, no es nada descabellado que la FECCOO, como sindicato más representativo del sector, reclame un compromiso firme de las entidades por la mejora de la seguridad y salud de sus puestos y trabajadores a través de una apuesta por políticas de prevención de riesgos laborales que aglutinen todas las particularidades de su actividad. Además de unas condiciones de trabajo dignas y adecuadas de los empleados del sector, y una organización del trabajo racional que garantice y permita conciliar trabajo y vida personal y familiar.

Queremos hacer partícipes a las Administraciones Públicas para que asuman la parte de responsabilidad que le corresponde reconociendo, de una vez por todas, la idiosincrasia del sector y asuma el coste y exija en los convenios con las entidades pres-

tadoras de servicios el compromiso con unas condiciones de trabajo dignas y el cumplimiento de la normativa prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Ana Crespo Pastor

Secretaria de Enseñanza Privada de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

Juan Manuel González Sánchez

Secretario de Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO.

INTRODUCCIÓN

La mayoría de los servicios y recursos destinados a la atención social de colectivos tan significativos como las personas en riesgo de exclusión, los menores desprotegidos, las personas con discapacidad o las personas mayores se encuentran gestionados por asociaciones o entidades de iniciativa social que reciben, para ello, ayudas económicas de diferentes administraciones. El tercer sector de intervención social es un sector en constante crecimiento y que ha alcanzado en estos años un desarrollo considerable. Sin embargo, a pesar de ello y de su gran impacto socioeconómico, se encuentra todavía hoy escasamente regulado. Influye en ello:

- que los servicios sociales no estén definidos como derechos subjetivos
- que no exista una cartera de servicios sociales que garantice dichos derechos
- que la regulación de la colaboración público-privada en materia de prestación de servicios sociales sea inadecuada o insuficiente.

Aspectos que condicionan el sector

Lo primero a destacar tiene que ser la gran diversidad de situaciones observadas:

- dependiendo del sector de población al que cada entidad atienda (personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, tercera edad, inmigración, toxicomanías...)
- dependiendo del territorio en el que se encuentren ubicados los recursos o de cuál sea la administración que los subvenciona;
- dependiendo del tamaño de la entidad, de su historia, de su nivel de profesionalización, de su capacidad de negociación.

Y es preciso destacarlo porque constituye una de las principales dificultades que tiene el sector: lo que es válido o urgente para determinada entidad puede ser algo ya superado hace tiempo por otras.

A excepción de algunas entidades muy potentes o de subsectores con capacidad suficiente para conseguir, por sus propios medios, una cantidad significativa de recursos, en general, las entidades están condicionadas por la financiación pública. Así, según cuáles sean estas condiciones de financiación será también la implantación de la gestión preventiva y las condiciones laborales de sus profesionales.

Existe una escala bastante clara en cuanto a los sistemas de financiación que va desde las subvenciones (normalmente de carácter anual y con cuantías inferiores) hasta los convenios y contratos (que ofrecen normalmente una mayor seguridad y unas mejores cuantías que, en ocasiones, pueden llegar a cubrir la totalidad de los costes del servicio ofrecido).

Especialmente en el caso de los programas o recursos que reciben ayudas por la vía de las subvenciones es muy frecuente que sean varias las administraciones que aportan, en un

grado o en otro: las comunidades autónomas, las diputaciones, los ayuntamientos... Se trata, normalmente, de campos de trabajo (por ejemplo, la lucha contra la exclusión social) en los que las competencias de cada administración no suelen estar delimitadas con suficiente claridad y, por tanto, los compromisos presupuestarios no son tan evidentes. Esto obliga a las entidades a tener que buscar sus fuentes de financiación anualmente, lo que mantiene en permanente duda la continuidad de los programas.

Si a esto añadimos una mala práctica administrativa, como es la de resolver las convocatorias anuales y efectuar los pagos con el año muy avanzado (en ocasiones, a punto de finalizar), es fácil imaginar la precariedad y los apuros que algunas entidades tienen para mantener sus programas o su servicio.

No siempre están claros los motivos por los que un determinado servicio es financiado o ayudado mediante una subvención, mediante un convenio o mediante un contrato, o las razones por las cuales este recurso es subvencionado por una administración en un 50 % y aquel otro (que cumple idénticas funciones) sólo lo es en un 20 % o un 30%.

Esta situación se explica por la falta de una "cartera de servicios" en el ámbito social que establezca con claridad qué recursos o programas se consideran necesarios y cuáles son las responsabilidades que corresponden a cada administración.

Además de los anteriores condicionantes de la intervención social que no dependen del propio sector, sino más bien de las administraciones, existen también algunas de las "debilidades" del propio sector. Sirvan como ejemplo, la propia capacidad de gestión de las entidades, su nivel de profesionalización o las relaciones, no siempre satisfactorias, entre profesionales contratados y directivas de las entidades.

El tercer sector se encuentra ante varios desafíos que condicionan su futuro. La entrada de entidades con ánimo de lucro, el papel del mecenazgo social, la cada vez mayor presencia sindical y sobre todo las nuevas negociaciones sectoriales marcarán unas nuevas condiciones laborales en el sector en los próximos años.

2. REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES, UN SECTOR DE CONTRASTES

Nos encontramos ante un sector desordenado y muy atomizado. Existen infinidad de entidades que no pertenecen a ninguna de las asociaciones empresariales, reacias y esquivas a cualquier injerencia externa, rechazan cualquier reivindicación en las condiciones de trabajo de sus trabajadores y trabajadoras y se sitúan ante su actividad en un aislamiento absoluto.

Hasta mayo del 2010 no se publica el I Convenio sectorial estatal de Reforma juvenil y Protección de menores que regula las relaciones laborales en el sector.

Hasta el año 2011 no se instaura la formación específica reconocida por las entidades públicas en recursos propios a través de la Fundación Tripartita para la formación y el empleo. Estos datos reflejan la corta trayectoria de un sector recién estructurado, muy marcado por el voluntariado y con muy poca capacidad de influencia en las decisiones de la Administración sobre políticas de servicios sociales que favorezcan su profesionalización.

Un grueso importante de entidades trabaja desde una perspectiva meramente asistencial de corte benéfico y existe un escaso respaldo de familias que reivindique y exija una gestión profesionalizada y mayores recursos para sus objetivos.

En contraposición a este tipo de entidades nos encontramos con otro núcleo que contempla su actividad social de forma más sensible. Se sienten pertenecientes a un conjunto de organizaciones que prestan un servicio y que reivindican un sector profesionalizado que consagra el bienestar de los usuarios con los que trabajan con las condiciones adecuadas de sus trabajadores. En definitiva; armonía, calidad y eficiencia.

Tras esto, entendemos que este sector parte de una situación de desventaja con otra serie de ámbitos de los servicios sociales con una trayectoria organizativa y de relaciones laborales asentada.

En Reforma juvenil y protección de menores, la cantidad de empresas o entidades con plazas residenciales y no residenciales tanto en protección como en reforma juvenil ascienden a un total de 600 empresas o entidades de las cuales el 90 % tienen menos de 50 trabajadores, un 9% entre 50 y 250 trabajadores y tan solo un 1% de entidades de más de 250 trabajadores y trabajadoras^A.

^A Datos INE/CNAE 879, 889 y 872

En datos globales se calculan un total de 25.000 trabajadores de los cuales aproximadamente 15.000 corresponderían al ámbito de la protección jurídica del menor y 10.000 al de reforma juvenil.

Corresponderían a este sector empresas, entidades, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado de las Leyes Orgánicas 1/1996 de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro en función de la siguiente tipología^B:

- Centros de internamiento de menores infractores en régimen cerrado.
- Centros de internamiento de menores infractores en régimen semiabierto.
- Centros de internamiento de menores infractores en régimen abierto.
- Centros de internamiento terapéutico de menores infractores.
- Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a menores infractores para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción.
- Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a menores infractores.
- Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.
- Centros de recepción y primera acogida de menores.
- Centros residenciales de acogida de menores.
- Centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.
- Hogares funcionales.
- Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de menores.
- Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a menores y jóvenes incluidos en el primer párrafo de este artículo.
- Centros de día dedicados a menores en situación de desprotección.
- Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.
- Programas de formación de familias adoptantes y de postadopción.
- Esta relación podrá completarse con todo aquel centro o servicio especializado dirigido a menores y jóvenes, que esté o que debiera estar autorizado y acreditado, con independencia de que sea o no sostenido con fondos públicos y que no haya sido contemplado en la enumeración anterior.

^B Tipología de centros recogida en el I Convenio Colectivo Estatal de reforma juvenil y protección de menores publicado en BOE 120 de 17 de mayo de 2010

3. LA NECESIDAD DE UNA ADECUADA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los accidentes laborales suponen una pérdida anual de millones de jornadas laborales. Dichos costes inciden negativamente en el PIB del país y, en consecuencia, sobre la competitividad de nuestra economía. Por tanto, es oportuno reflexionar sobre las ventajas sociales y económicas de la prevención, que más allá de evitar costes imprevistos y garantizar la salud de la personas permite generar ingresos, evita accidentes, genera mayor implicación de las personas trabajadoras, reduce el absentismo y hace a las empresas más competitivas.

Si bien en estos últimos años el avance en prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo ha sido importante, y la legislación en este sentido ha supuesto un avance determinante, no siempre se presta la misma atención a los riesgos psicosociales que al resto de tipología de riesgos, más visibles, en ocasiones con consecuencias más graves especialmente en otros sectores, y más fáciles de medir o de actuar contra ellos.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.

En los últimos años el incremento constante de las necesidades de atención social y sociosanitaria, así como el desarrollo y profesionalización de este sector ha supuesto un importante reto social, en el que todas las personas, las instituciones, las empresas o las entidades sin ánimo de lucro, estamos involucrados de una manera u otra.

Los sistemas de protección ante el desamparo o la responsabilidad penal de los menores, en cualquiera de sus versiones han provocado que las instituciones asuman un mayor papel.

Así, nos encontramos ante una situación en que los profesionales que se dedican a estos servicios en centros de acogimiento familiar o de reforma, normalmente, tienen que enfrentarse a situaciones cada vez más complejas (amenazas, agresiones, frustraciones, abandono, desajustes afectivos y emocionales, trastornos de conducta, etc.) con presión de la familia o la administración. A veces con escasa e inadecuada formación, escasez de recursos y una grave falta de reconocimiento y consideración social, con unos salarios mayoritariamente insuficientes o desajustados para una labor tan importante como atender y educar a los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad.

En esta situación se enclavan diferentes profesionales. Psicología, trabajo social, psiquiatría, enfermería, educación social, auxiliares, personal de seguridad... en los que aparecen elevados niveles de riesgo psicosocial, además de los riesgos físicos o biológicos que conllevan un absentismo importante, aspecto llamativo y que preocupa a las entidades que, en ocasiones, no han tomado ninguna medida para prevenir su aparición y gestionar esos riesgos.

Desde esta perspectiva tenemos constancia de un porcentaje altísimo de abandono de estas actividades por parte de sus profesionales. Como síntoma más significativo hay que tener en cuenta la abundante rotación de personal que se produce en las entidades que se dedican a las actividades de protección y reforma de menores.

En definitiva, presentamos un sector en el que este tipo de riesgos prevalece sobre el resto. Por un lado, la exigencia emocional del tipo de trabajo con menores en situación de exclusión social, medidas judiciales o en situación de desamparo provoca una implicación personal y psicológica creciente, casi absorbente. Sumamos a esto, que, en muchas ocasiones los objetivos propuestos para los usuarios no se pueden cumplir. Por otra parte, los riesgos derivados de la organización del trabajo son muy claros y mantienen una gran prevalencia. El trabajo a turnos, incluido turno de noche, la exigencia de titulaciones superiores para ejercer funciones de asentamiento de hábitos, la poca capacidad de decisión sobre el trabajo, la falta de recompensas por la no consecución de los objetivos marcados por parte de las entidades, escasos recursos, poca especialización, escasa financiación y poco prestigio y un ámbito poco profesionalizado describe un sector con problemas significativos de calidad y un control muy superfluo sobre los factores de riesgo que influyen sobre la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del sector.

4. MARCO LEGAL EN ESPAÑA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Los riesgos psicosociales siguen siendo una asignatura pendiente de la salud laboral en muchas organizaciones. En este capítulo presentamos algunos datos de contextualización con la intención de reflexionar sobre la realidad de la actividad preventiva psicosocial en España.

En la legislación laboral que regula la prevención de riesgos en nuestro país no existen normas concretas sobre factores psicosociales. El marco legal no regula de manera específica como gestionar este tipo de riesgos y sus consecuencias sobre la salud de las personas. No hay límites de exposición, ni en cuanto a la dosis ni en cuanto al tiempo; no hay una metodología única de evaluación, ni criterios legales para establecer prioridades preventivas.

Esta realidad es vivida por algunos agentes preventivos con inquietud, como un obstáculo insalvable a la hora de ponerse manos a la obra: por dónde empezar, como medir, como saber que es más importante, como establecer el peso de las exposiciones laborales frente a las extralaborales.

Sin embargo, las organizaciones que están interviniendo de hecho sobre los riesgos psicosociales, las que han sobrepasado la fase de la evaluación y están actuando preventivamente sobre los problemas, suelen explicarlo de otro modo. Dicen que es suficiente con las pautas preventivas genéricas. Dicen que no han echado especialmente en falta una legislación específica.

Cabría la reflexión sobre si es imprescindible que exista, por ejemplo, un real decreto que regule los riesgos psicosociales derivados de la exposición a determinadas condiciones de trabajo, al estilo de los que a lo largo de la segunda mitad de los años 90 desarrollaron la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). O tal vez podríamos plantearnos si, en ocasiones, se utiliza la falta de legislación específica como una disculpa para no actuar sobre este ámbito de la salud laboral.

En cambio, el marco legal genérico, compuesto por la LPRL, el RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), y sus respectivas modificaciones posteriores, proporciona definiciones y principios de acción suficientemente claros y aplicables a la práctica preventiva, incluida la psicosocial. Es más, algunos de ellos aluden específicamente al ámbito psicosocial de la prevención, como veremos más adelante..

Es evidente que evitar los riesgos, combatirlos en su origen, y adaptar el trabajo a la persona forman parte de la prevención primaria. Así mismo, la formulación “en todos los aspectos relacionados con el trabajo” engloba el conjunto de las causas de estrés relacionadas con el trabajo. La obligación del empresario de “integrar y planificar la prevención” es la base de muchas de las propuestas sobre intervención psicosocial.

En definitiva, abordar el riesgo psicosocial implica darle el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad:

- Identificar los riesgos
- Medirlos
- Priorizarlos
- Diseñar e implementar acciones preventivas
- Evaluar la efectividad

Las acciones preventivas en este terreno, como en muchos otros, no suelen ser inminentes ni fulminantes en sus efectos, por lo que lo más habitual será diseñar una intervención planificada que implica establecer objetivos, fases, recursos, responsables, hacer seguimiento, etc. Es decir, actuar con una visión a medio-largo plazo, que es uno de los factores de éxito en que los expertos coinciden cuando analizan experiencias de intervención psicosocial.

Y todo ello se hará **con la participación de los trabajadores y/o sus representantes**, elementos necesarios a lo largo de todo el proceso para lograr que las acciones sean finalmente eficaces. Porque también se ha identificado sistemáticamente como factor de éxito que las personas a quienes va dirigida la actuación preventiva estén involucradas en su diseño y no se les convierta en meros “receptores pasivos”.

En resumen, hay suficientes referencias en el marco legal genérico sobre prevención de riesgos laborales para guiar la actuación práctica en las empresas sobre el entorno psicosocial de trabajo. Y ninguna referencia explícita o implícita que excluya los riesgos psicosociales de las obligaciones preventivas.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Art 4.7: Condición de trabajo

Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador... Específicamente, todas las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...

Art. 14: Protección frente a los riesgos

El empresario deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Art. 15: Principios de la acción preventiva

- Evitar los riesgos
- Evaluar los que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos, la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
- Tener en cuenta la evolución tecnológica
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
- Priorizar las medidas de protección colectiva frente a la individual
- Facilitar las instrucciones necesarias a los trabajadores

Participación de los trabajadores. El proceso de intervención garantiza la participación de los agentes sociales en la empresa según se contempla en los **art 14.1, 18.2, 33, 34.1, 36.1.c, 36.2.f, 36.4. de la LPRL.**

Reglamento de los Servicios de Prevención

Art 1: Integración de la actividad preventiva

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste.

La participación de los trabajadores incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva...

Art. 8: Necesidad de planificación

El empresario planificará la acción preventiva con el objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y no de expuestos... en la planificación de esta actividad se tendrán en cuenta los principios de acción preventiva señalados en el art 15. LPRL.

Art 9: Contenido de la planificación

La planificación de la actividad preventiva incluirá los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

Habrán de integrarse igualmente la vigilancia de la salud, la información y la formación. La actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y el número de personas expuestas a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en que desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Participación de los trabajadores

El proceso de intervención garantiza la participación de los agentes sociales en la empresa según se contempla en los art 1.2, 3.2 y 5.1 del RSP.

5. ¿PORQUÉ HEMOS ELEGIDO MÉTODO COPSOQ?

Para el desarrollo de este proyecto se escogió el método CoPsoQ-istas21 por las siguientes razones:

Se basa en la participación de los Agentes Sociales

La prevención no puede tener éxito sin la participación de los agentes sociales y sus representantes. La participación no es solamente un derecho protegido por las leyes, sino un requisito técnico y metodológico imprescindible para una evaluación de riesgos de calidad en la que sustentar las medidas preventivas. El conocimiento científico y técnico y el fundamentado en la experiencia son complementarios y necesarios en el proceso de intervención preventiva. Sin participación, se obtendría información parcial y sesgada que se interpretaría deficientemente, el diagnóstico de los problemas sería erróneo y las propuestas preventivas inadecuadas o irrealizables. Por el contrario, la participación de los agentes sociales permite enriquecer el conocimiento y facilita la toma de las decisiones preventivas más acertadas y aceptadas, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de propuestas preventivas.

Incorpora conocimiento y metodología científica

El conocimiento científico permite identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud y cómo proceder para poderlas identificar, localizar, medir, valorar y controlar en el ambiente de trabajo.

La *Teoría General de Estrés* en relación al ambiente de trabajo, que se desarrolla más adelante, constituye el marco teórico del CoPsoQ-istas21 y define las 20 exposiciones psicosociales que deben ser evaluadas porque sobre ellas existe evidencia científica suficiente de que afectan la salud.

Incorpora un cuestionario estandarizado válido y fiable

El uso de cuestionarios estandarizados es imprescindible para la evaluación de riesgos psicosociales. Las instituciones líderes internacionalmente en salud laboral se han centrado en el desarrollo de cuestionarios estandarizados como la única estrategia válida y operativa para que la evaluación de riesgos psicosociales pueda ser una realidad en todas las empresas.

COPSOQ fue desarrollado por el Centro Nacional de Investigación del Ambiente de Trabajo del Gobierno de Dinamarca, ha sido adaptado a España y a otros numerosos paí-

ses de Europa, Asia y América, constituyendo un ejemplo de investigación internacional. El proceso de adaptación de CoPsoQ-istas21 ha seguido la metodología usual e internacionalmente aceptada, y sus indicadores de validez y fiabilidad así como sus valores de referencia para la población asalariada en España han sido publicados.

El cuestionario CoPsoQ-istas21 consta de 120 preguntas estructuradas en 4 partes: contexto social y trabajo doméstico familiar (6 preguntas); salud y bienestar personal (26 preguntas); condiciones de empleo y trabajo (19 preguntas) y las dimensiones de las exposiciones psicosociales (69 preguntas).

Utiliza el método epidemiológico

Otro de los aspectos clave de la utilidad de los cuestionarios estandarizados para la evaluación de riesgos es el empleo del método epidemiológico como estrategia de análisis, definiendo unidades de análisis con sentido preventivo y comparando las medidas obtenidas con sus equivalentes poblacionales para hacer posible el paso de la medida a la valoración. CoPsoQ-istas21 permite definir hasta nueve unidades de análisis (lo que supone que los resultados pueden presentarse para cada una de ellas) que incluyen todos los ejes centrales de la interacción entre la organización y las condiciones de trabajo, las personas y la salud (como la edad, el sexo y el puesto de trabajo ocupado) y suministra indicadores de comparación directa entre estas medidas y sus correspondientes valores de referencia poblacionales.

Incorpora valores de referencia

El establecimiento de valores de referencia es la base más racional y factible para la determinación de niveles de acción en las empresas dada la imposibilidad de establecer *niveles límite* para las exposiciones psicosociales como los que se utilizan para exposiciones a contaminantes (como los TLV).

Los valores de referencia de una determinada dimensión (por ejemplo, *influencia*) son las puntuaciones de esta dimensión que distribuyen la población de referencia en tres partes de igual número de individuos ("terciles"), y han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España (N=7.612) realizada por ISTAS en 2005. Esta muestra representativa de la población asalariada en España es la *población de referencia*.

Los terciles han sido etiquetados como *verde* (que incluye las puntuaciones más favorables a la salud), *amarillo* (incluye las puntuaciones intermedias) y *rojo* (que incluye las puntuaciones más desfavorable a la salud). Entre la población asalariada en España, estas puntuaciones no se distribuyen de forma homogénea, y en algún caso la concentración de individuos en una misma puntuación dibuja distribuciones poco conformes a una distribución teórica en terciles. Por ese motivo, CoPsoQ-istas21 trabaja con distribuciones, y no valores puntuales, de referencia.

Permite triangular los resultados a través de la participación

La triangulación es una poderosa técnica que facilita la validación de datos a través de la verificación cruzada de más de dos fuentes. En el caso de CoPsoQ-istas21, la combinación de las visiones de representantes de la dirección, de las y los trabajadores y de técnicos de prevención facilita la comprensión de la información que se analiza teniendo en cuenta la forma y las circunstancias específicas del cómo y el cuándo se obtuvo, constituyendo una alternativa complementaria a los criterios de fiabilidad y validez, y aumentando la credibilidad y la confianza en los resultados.

Facilita la acción sobre el origen de los riesgos

Actuar sobre el origen de los riesgos es un requerimiento legal y un requisito técnico para la eficacia de la prevención. La ley antepone claramente la acción preventiva sobre el origen de los riesgos a otro tipo de acciones, y se ha demostrado que las acciones más efectivas son las que se dirigen a introducir cambios en el origen de las exposiciones psicosociales o, lo que es lo mismo, en la organización del trabajo y sus aspectos más concretos en las empresas como las prácticas de gestión de la mano de obra. En consecuencia, el proceso de evaluación de riesgos debe facilitar la identificación del origen de las exposiciones de riesgo más allá de la identificación, localización y medida de éstas.

Aplicable a todos los sectores y empresas

CoPsoQ-istas21 ha sido diseñado para ser aplicable al conjunto de los sectores y empresas, ya que sus valores de referencia se refieren a la población general. CoPsoQ-istas21 es además un método de dominio público y uso gratuito, fruto de la investigación y cooperación internacional, actualizado regularmente, y que cuenta con instrucciones de uso normativo –en la Nota Técnica de Prevención 703 del INSHT y en el Manual para la identificación y Evaluación de Riesgos Laborales de la Generalitat de Catalunya.

6. INFORME DE RESULTADOS

6.1 OBJETIVO

El objetivo de este informe es presentar los resultados sobre las exposiciones a riesgos psicosociales en el sector de reforma juvenil y protección de menores, a partir de una encuesta.

6.2 METODOLOGIA

La identificación y valoración de los riesgos psicosociales se realizó mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21 que es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire, elaborado por el Instituto de Salud Laboral del gobierno danés (National Research Centre for the Working Environment). En este estudio se ha utilizado la versión media, de aplicación en colectivos laborales superiores a 25 personas. Sus bases conceptuales y la bibliografía científica que las sustentan se referencian en el anexo II. Identifica los riesgos a nivel de menor complejidad posible a partir de 20 dimensiones, 4 referidas a las exigencias psicológicas en el trabajo (exigencias cuantitativas, exigencias de esconder emociones, exigencias emocionales y exigencias cognitivas), 1 de doble presencia, 5 al control sobre el trabajo (influencia, posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos a disposición, sentido del trabajo y compromiso), 8 al apoyo social y calidad de liderazgo (posibilidades de relación social apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentido de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol), y finalmente, 2 a compensaciones en el trabajo (estima e inseguridad sobre el futuro). Así mismo el cuestionario contenía 23 preguntas sobre condiciones sociodemográficas y de condiciones de trabajo y empleo que permitían algunas de ellas localizar los riesgos y emerger las desigualdades sociales en la exposición, y otras orientar sobre el origen de los riesgos, y 5 preguntas sobre violencia y discriminación.

Para el desarrollo de estudio se creó un Grupo de Trabajo formado por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales: Javier C. Simón Martos y Miguel Manzano Fijó representantes de la organización sindical de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO) y de las organizaciones empresariales Bernardino Moreno Miñano representante de la Federación Española de Protección y Justicia Juvenil (FEPJJ) y Adolf Montoliu i Peris de la Asociación patronal estatal de familia y menores (AEFYME).

El grupo de trabajo adaptó la parte variable del cuestionario CoPsoQ-Istas21: las preguntas sociodemográficas y de condiciones de trabajo y de empleo. Además decidió añadir preguntas sobre Discriminación y Violencia en el trabajo por la importancia que tienen en

este sector (puede verse el cuestionario completo en el Anexo I). También acordó las unidades de análisis por las que se presentan las exposiciones a riesgos psicosociales: sexo, puesto de trabajo y subsector.

La población objetivo del estudio se estableció a partir de las empresas vinculadas a las patronales FEPJJ y AEFYME, ya que no existía ninguna base de datos ni de empresas, ni de trabajadores y trabajadoras del sector. Se seleccionaron 75 centros de trabajo de 11 Comunidades Autónomas y se pudo establecer contacto con 60. Los cuestionarios se enviaron a los centros de trabajo a partir del mes de junio de 2011 y se recogieron, vía correo postal, entre los meses de julio a septiembre, un total de 545 cuestionarios de 41 de los 60 centros de trabajo de los contactados.

El análisis de los datos se realizó con la colaboración del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Los resultados del cuestionario se dividen en tres secciones. En primer lugar se hace un análisis descriptivo de cada una de las preguntas sociodemográficas y de condiciones de trabajo y empleo (frecuencia absoluta y relativa), que hemos llamado condiciones de trabajo. A continuación se analiza las exposiciones a riesgos psicosociales que contiene información sobre las prevalencia de las exposiciones, las puntuaciones medianas y los resultados de exposición para cada una de las 20 dimensiones de riesgos psicosociales analizadas. Y por último, se describen las preguntas de violencia y desigualdades. El conjunto de estos resultados han sido la base para analizar las exposiciones a riesgos psicosociales en el sector, identificar sus orígenes y proponer medidas preventivas.

6.3 RESULTADOS

6.3.1. Condiciones de trabajo

En este apartado se describen las condiciones de trabajo y empleo. Es muy importante tener en cuenta la información que nos proporcionan las tablas siguientes ya que nos dan pistas de las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas.

En las tablas siguientes se muestran las **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

Tabla 1: Sexo

ERES	N	%
Mujer	265	48,8%
Hombre	278	51,2%
No contesta	2	
Total	545	

Tabla 2: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 26 años	38	7,0%
Entre 26 y 35 años	288	52,8%
Entre 36 y 45 años	159	29,2%
Entre 46 y 55 años	47	8,6%
Más de 55 años	13	2,4%
No contesta	0	
Total	545	

Tabla 3: Comunidad autónoma*

¿De qué comunidad autónoma eres?	N	%
Andalucía	80	14,7%
Aragón	1	0,2%
Asturias	7	1,3%
Cantabria	27	5,0%
Castilla la Mancha	67	12,3%
Castilla y León	52	9,5%
Euskadi	3	0,6%
Extremadura	4	0,7%
Galicia	1	0,2%
Islas Baleares	2	0,4%
Islas Canarias	167	30,6%
Madrid	47	8,6%
Melilla	6	1,1%
Murcia	30	5,5%
Navarra	2	0,4%
País Valenciano	48	8,8%
Rioja	1	0,2%
Total	545	

**Se ha detectado un error en la formulación de la pregunta, ya que algunas personas han interpretado que se preguntaba sobre la Comunidad Autónoma de nacimiento, y no sobre la de trabajo actual*

En las tablas siguientes se muestra la distribución por **SUBSECTOR y PUESTO DE TRABAJO**.

Tabla 4: Subsector

Indica en qué subsector trabajas en la actualidad.	N	%
Protección	221	42,3%
Reforma abierto o fines de semana	46	8,8%
Reforma de régimen semiabierto	55	10,5%
Reforma de régimen cerrado	30	5,7%
Reforma de régimen semiabierto y cerrado	149	28,5%
Reforma de régimen terapéutico	22	4,2%
No contesta	22	
Total	545	

Tabla 5: Puesto de trabajo

Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad.	N	%
Dirección (Director, Subdirector, coordinador,...)	47	8,3%
Equipo Técnico (Psicólogo, pedagogo, Trabajador social, ...)	54	9,6%
Servicios (Cocinero, limpieza,, lavandería,...)	48	8,5%
Equipo Educativo (Educador, auxiliar educativo, monitor,...)	384	68,2%
Equipo de seguridad (controlador/a TAI)	18	3,2%
Administración (administración, auxiliar administrativo, ...)	12	2,1%
No contesta	0	
Total	563*	

**La suma es superior a la N del estudio porque algunas personas han contestado a dos categorías de respuesta, y responde a la movilidad funcional que existe (información en tabla 14)*

Las tablas siguientes muestran las características de la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 6: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienen con Reforma juvenil y protección de menores?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	346	65,0%
Soy fijo discontinuo	15	2,8%
Soy temporal con contrato formativo (con. Tem.I para la formación, en prácticas)	5	0,9%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	158	29,7%
Soy funcionario	0	0,0%
Soy interino	6	1,1%
Trabajo sin contrato	2	0,4%
No contesta	13	
Total	545	

Tabla 7: Antigüedad**¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Reforma juvenil y protección de menores?**

	N	%
Menos de 30 días	9	1,7%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	44	8,2%
Más de 6 meses y hasta 2 años	96	17,8%
Más de 2 años y hasta 5 años	171	31,7%
Más de 5 años y hasta 10 años	160	29,7%
Más de 10 años	59	10,9%
No contesta	6	
Total	545	

Las tablas siguientes muestran las características de la **JORNADA**.

Tabla 8: Horas trabajadas**Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada para Reforma juvenil y protección de menores**

	N	%
30 horas o menos	55	10,2%
De 31 a 35 horas	61	11,3%
De 36 a 40 horas	316	58,5%
De 41 a 45 horas	52	9,6%
Más de 45 horas	56	10,4%
No contesta	5	
Total	545	

Tabla 9: Días de la semana laborables**¿Qué días de la semana trabajas en Reforma juvenil y protección De menores?**

	N	%
De lunes a viernes	128	23,7%
De lunes a sábado	9	1,7%
Sólo fines de semana o festivos	14	2,6%
De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos	30	5,5%
Tanto entre semana como fines de semana y festivos	360	66,5%
No contesta	4	
Total	545	

Tabla 10: Cambios de días laborables

¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes Para trabajar?	N	%
Siempre	12	2,2%
Muchas veces	12	2,2%
Algunas veces	77	14,2%
Sólo alguna vez	172	31,8%
Nunca	268	49,5%
No contesta	4	
Total	545	

Tabla 11: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	38	7,3%
Turno fijo de mañana	97	18,6%
Turno fijo de tarde	37	7,1%
Turno fijo de noche	32	6,1%
Turnos rotatorios excepto el de noche	166	31,8%
Turnos rotatorios con el de noche	130	24,9%
Turno de fin de semana	17	3,3%
Turno de apoyo o correturnos	5	1,0%
No contesta	23	
Total	545	

Tabla 12: Adaptabilidad de la jornada

¿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	416	79,5%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	33	6,3%
Tengo hasta 30 minutos de margen	37	7,1%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	15	2,9%
Tengo más de una hora de margen	22	4,2%
No contesta	22	
Total	545	

Tabla 13: Cambio de horario

¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?	N	%
Siempre	6	1,1%
Muchas veces	16	3,0%
Algunas veces	82	15,2%
Sólo alguna vez	137	25,4%
Nunca	298	55,3%
No contesta	6	
Total	545	

Las tablas siguientes muestran las características en relación al **DISEÑO DE LA TAREA**.

Tabla 14: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
No	197	36,8%
Generalmente de nivel superior	22	4,1%
Generalmente de nivel inferior	23	4,3%
Generalmente del mismo nivel	112	20,9%
Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	157	29,3%
No lo sé	25	4,7%
No contesta	9	
Total	545	

Tabla 15: Participación directa consultiva

En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o de realizar el servicio?	N	%
Siempre	109	20,2%
Muchas veces	128	23,7%
Algunas veces	174	32,2%
Sólo alguna vez	86	15,9%
Nunca	43	8,0%
No contesta	5	
Total	545	

Tabla 16: Participación directa delegativa

En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?	N	%
Siempre	38	7,0%
Muchas veces	75	13,9%
Algunas veces	126	23,3%
Sólo alguna vez	177	32,8%
Nunca	124	23,0%
No contesta	5	
Total	545	

Las tablas siguientes muestran las características en relación con el **SALARIO**.

Tabla 17: Salario

Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	0	0,0%
Entre 301 y 450 euros	2	0,4%
Entre 451 y 600 euros	11	2,0%
Entre 601 y 750 euros	9	1,7%
Entre 751 y 900 euros	86	16,0%
Entre 901 y 1.200 euros	211	39,1%
Entre 1.201 y 1.500 euros	175	32,5%
Entre 1.501 y 1.800 euros	27	5,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	15	2,8%
Entre 2.101 y 2.400 euros	1	0,2%
Entre 2.401 y 2.700 euros	1	0,2%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	1	0,2%
No contesta	6	
Total	545	

Tabla 18: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?	N	%
Sí	370	69,2%
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)	97	18,1%
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)	5	0,9%
No lo sé	63	11,8%
No contesta	10	
Total	545	

Tabla 19: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	449	83,3%
Una parte fija y otra variable	89	16,5%
Todo variable (a destajo, a comisión)	1	0,2%
No contesta	6	
Total	545	

Tabla 20: Satisfacción salario

¿Tu salario está bien pagado?	N	%
Sí	120	22,4%
No	415	77,6%
No contesta	10	
Total	545	

Las tablas siguientes muestran las características en relación a la **PROMOCIÓN**.

Tabla 21: Promoción

Desde que entraste en Reforma juvenil y protección de menores, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
Sí	132	24,4%
No	410	75,6%
No contesta	3	
Total	545	

Tabla 22: Criterios para promocionar puestos

Selecciona los criterios para promocionar puestos (respuesta múltiple):	N	%
Titulación	259	47,0%
Formación específica para el puesto de trabajo	222	40,7%
Antigüedad dentro de la empresa	205	37,6%
Ningún criterio objetivo	152	27,9%
No contesta	31	
Total	869	

La tabla siguiente muestra las características en relación a la renovación del contrato.

Tabla 23: Renovación


¿Estás preocupado por si no te renuevan el contrato?	N	%
Sí	218	41,4%
No	309	58,6%
No contesta	18	
Total	545	

6.3.2. EXPOSICIONES A RIESGOS PSICOSOCIALES

6.3.2.1. PREVALENCIA DE LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES

La tabla 24 presenta la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). La misma información aparece en el gráfico.

Tabla 24: Organización de las exposiciones en función de la prevalencia

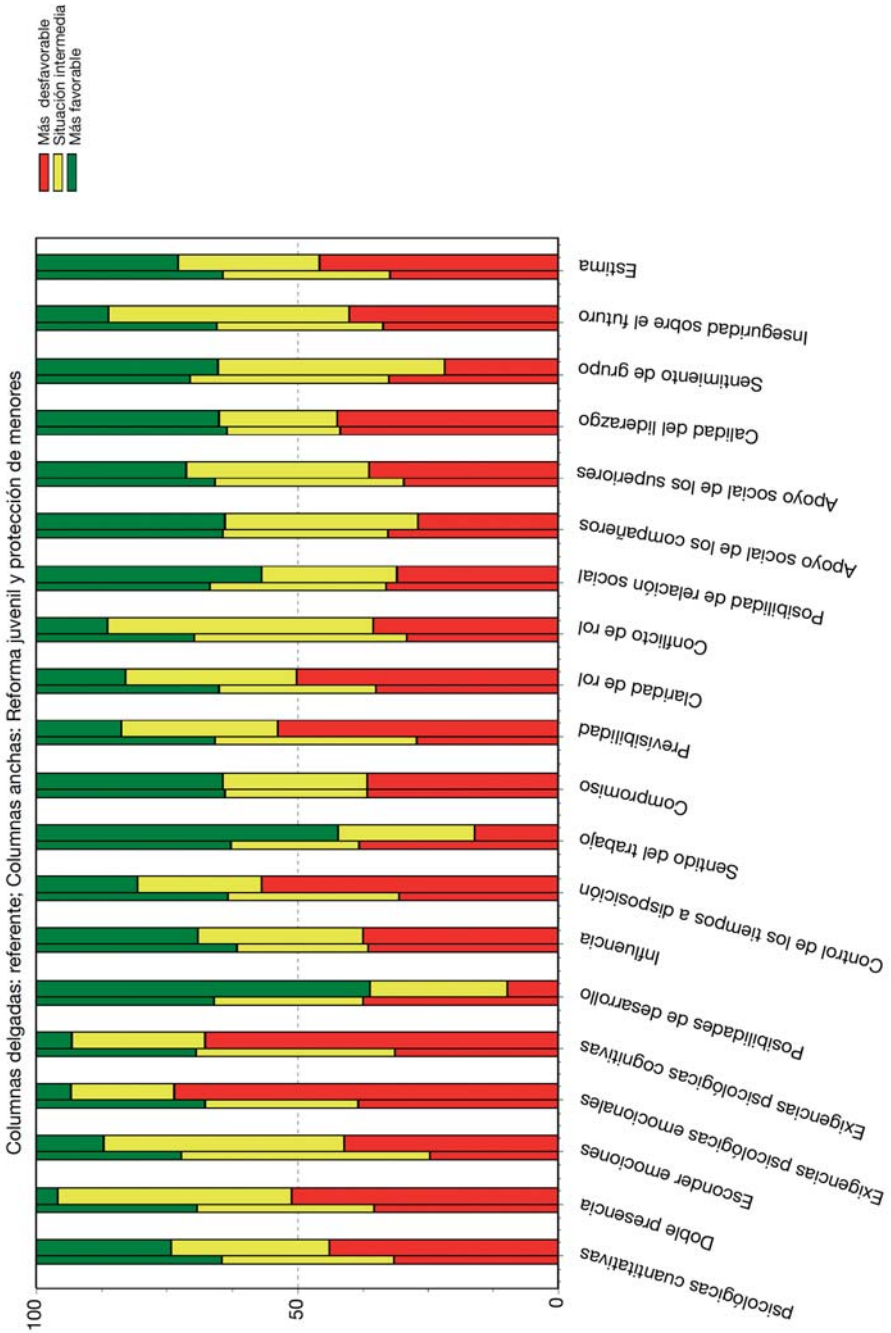
	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Exigencias psicológicas emocionales	73,5	19,9	6,7
	Exigencias psicológicas cognitivas	67,7	25,6	6,8
	Control de los tiempos a disposición	56,7	24	19,3
	Previsibilidad	53,7	30	16,3
	Doble presencia	51,1	44,7	4,2
	Claridad de rol	50,1	32,7	17,2
	Estíma	45,7	27	27,2
	Exigencias psicológicas cuantitativas	43,8	30,4	25,9
	Calidad del liderazgo	42,3	22,7	35
	Esconder emociones	40,9	46,3	12,9
	Inseguridad sobre el futuro	39,9	46,1	14
	Influencia	37,4	31,5	31,1
	Compromiso	36,5	27,7	35,8
	Apoyo social de los superiores	36,2	34,9	28,8
	Conflicto de rol	35,4	50,9	13,7
	Posibilidad de relación social	30,8	26	43,2
	Apoyo social de los compañeros	26,8	37,1	36,1
	Sentimiento de grupo	21,8	43,3	34,9
	Sentido del trabajo	16	26	58
	Posibilidades de desarrollo	9,8	26,2	64

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

La tabla 23 muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de 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. En este caso, los trabajadores encuestados del sector de la Reforma juvenil y protección de menores, presentan una prevalencia de exposición desfavorable a las Exigencias Psicológicas Emocionales de 73,5% y a las Exigencias Psicológicas Cognitivas de 67,7%. Es destacable que la prevalencia de exposición a las situaciones desfavorable e intermedia de la dimensión Doble Presencia es del 95,8%. Las exposiciones que presentan menos prevalencia a la situación desfavorable son Posibilidades de desarrollo con un 9,8% y Sentido del trabajo con un 16%.

En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 3.2.3

Exposiciones psicosociales en Reforma juvenil y protección de menores. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.

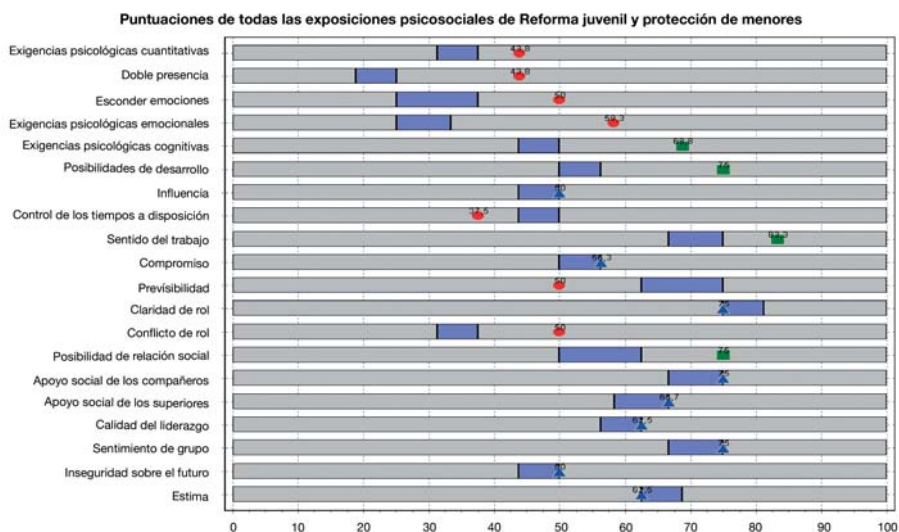


6.3.2.2. PUNTUACIONES

En este apartado se analiza las puntuaciones medianas del sector Reforma juvenil y protección de menores. Observamos la situación de las 20 dimensiones en relación a la población de referencia. Para ello, utilizamos el gráfico que se muestra a continuación, el cual nos indica cómo es la puntuación mediana de Reforma juvenil y protección de menores respecto a la población de referencia (intervalo en azul). Se pueden dar tres situaciones:

- Si Reforma juvenil y protección de menores se encuentra en peor situación que la población de referencia el punto se representa como un círculo rojo.
- Si Reforma juvenil y protección de menores está en mejor situación que la población de referencia el punto se representa como un cuadrado verde.
- Si Reforma juvenil y protección de menores está en situación similar que la población de referencia se representará mediante un triángulo azul.

En este caso, los trabajadores encuestados del sector de la Reforma Juvenil y protección de menores se encuentra en peor situación que la población de referencia en las dimensiones de Exigencias psicológicas emocionales, de esconder emociones y cuantitativas, Doble presencia, Control de los tiempos a disposición, Previsibilidad y Conflicto de rol. En cambio se encuentran en mejor situación que la población de referencia en las dimensiones exigencias psicológicas cognitivas, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo y Posibilidad de relación social. El resto de dimensiones no presentan diferencias respecto la población de referencia.



6.3.2.3. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se muestran los resultados de las 20 dimensiones de riesgos psicosociales analizadas.

En primer lugar, se analizan las 20 dimensiones en función de la prevalencia de la exposición, es decir, se ordenan según el porcentaje de trabajadores y trabajadoras expuestos a la situación más desfavorable para la salud (ver punto 3.2.1.) y, en cada una de ellas, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN:** Se describe el riesgo y se orienta sobre los posibles orígenes.
- **PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD:** Se señala, de nuevo el dato.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS:** Se particularizan las características de la exposición atendiendo a la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas correspondientes al factor de riesgo que se analiza. De esta manera se concreta cómo es el problema en la empresa, facilitando la determinación de su origen. Para ello, se presenta una tabla en la que se visualiza claramente dónde se sitúa la mayor parte de la plantilla: por un lado, se suman las frecuencias de las respuestas *siempre* y *muchas veces* y, por otro, las frecuencias de *sólo alguna vez* y *nunca*, y *algunas veces* se mantiene.
- **RESULTADOS CRUZADOS :** Para cada factor de riesgo se presentan, en forma de gráfico, los datos de exposición para las unidades sexo, puesto de trabajo, departamento o subsector, que son las unidades de análisis que el grupo de trabajo de este proyecto han definido.

1) Exigencias psicológicas emocionales

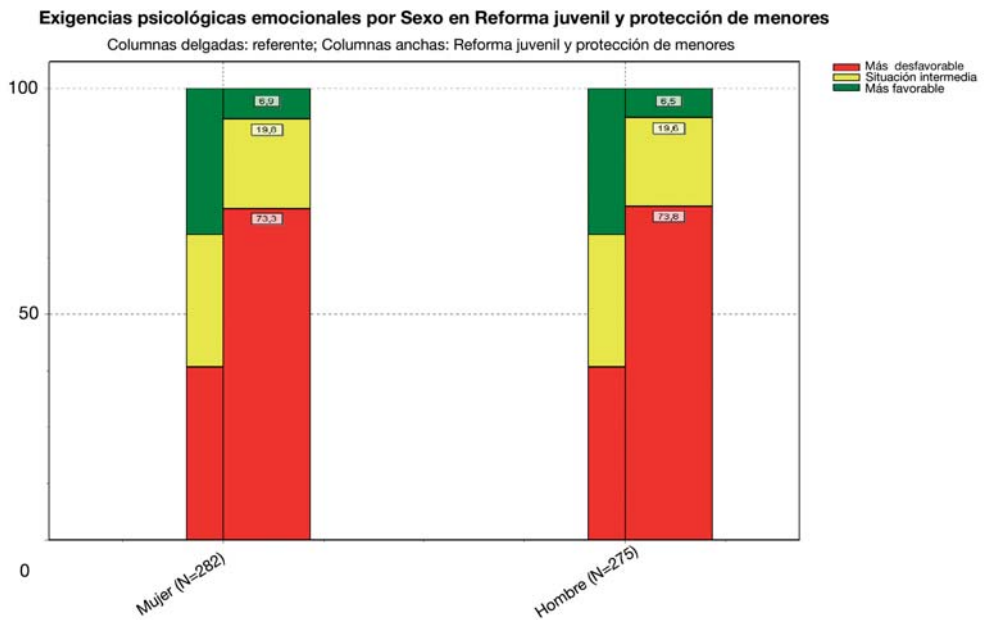
Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico,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

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de alumnos/as, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Un **73,47%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a las Exigencias psicológicas emocionales.

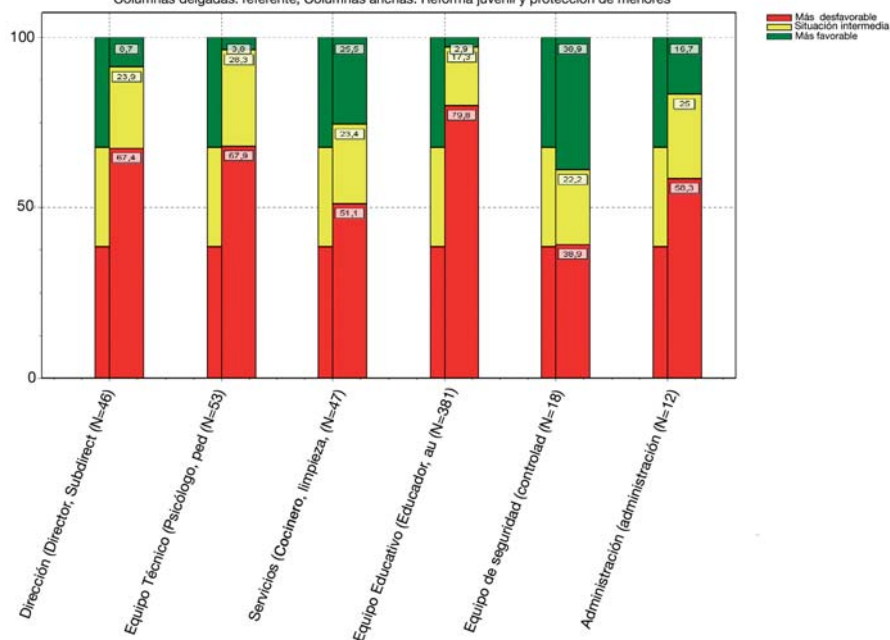
Tabla 25: Exigencias psicológicas emocionales. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	26,0 [N=141]	32,5 [N=176]	41,5 [N=225]	[N=3]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	60,6 [N=328]	22,0 [N=119]	17,4 [N=94]	[N=4]
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	59,6 [N=322]	26,5 [N=143]	13,9 [N=75]	[N=5]



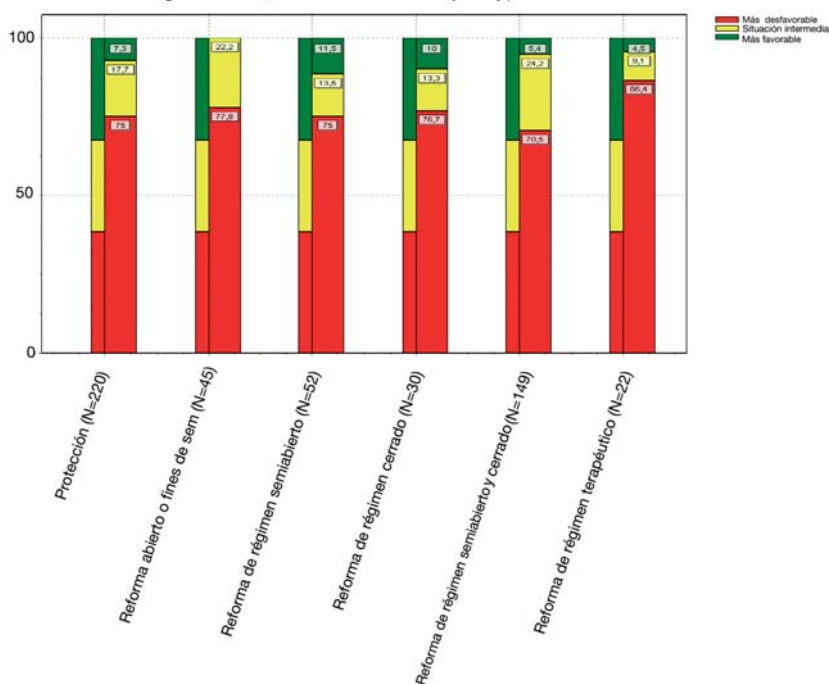
Exigencias psicológicas emocionales por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Exigencias psicológicas emocionales por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



2. Exigencias psicológicas cognitivas

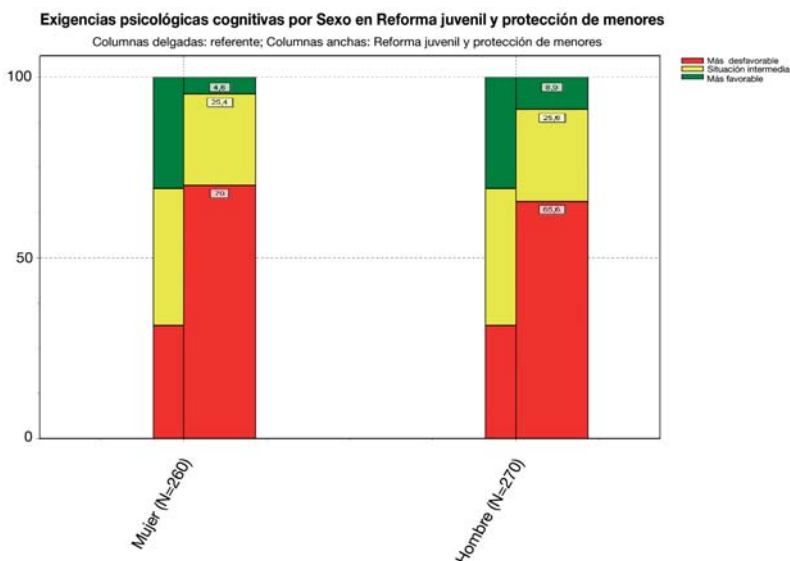
Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por si mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promueven el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

Un **67,67%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a las Exigencias psicológicas cognitivas.

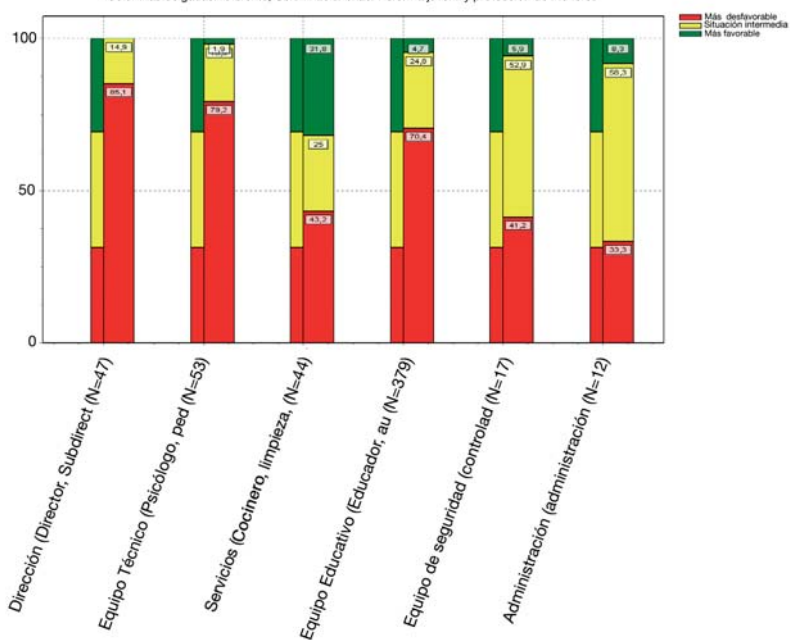
Tabla 26: Exigencias psicológicas cognitivas. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	50,8 [N=276]	30,4 [N=165]	18,8 [N=102]	[N=2]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	70,5 [N=382]	21,6 [N=117]	7,9 [N=43]	[N=3]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	55,3 [N=299]	29,6 [N=160]	15,2 [N=82]	[N=4]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	58,3 [N=312]	30,8 [N=165]	10,8 [N=58]	[N=10]



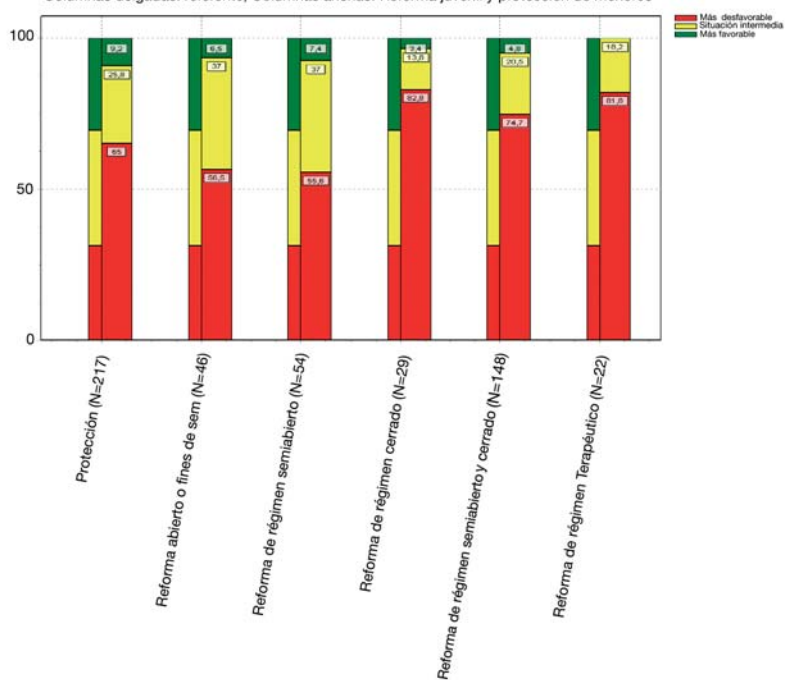
Exigencias psicológicas cognitivas por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Exigencias psicológicas cognitivas por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



3) Control de los tiempos a disposición

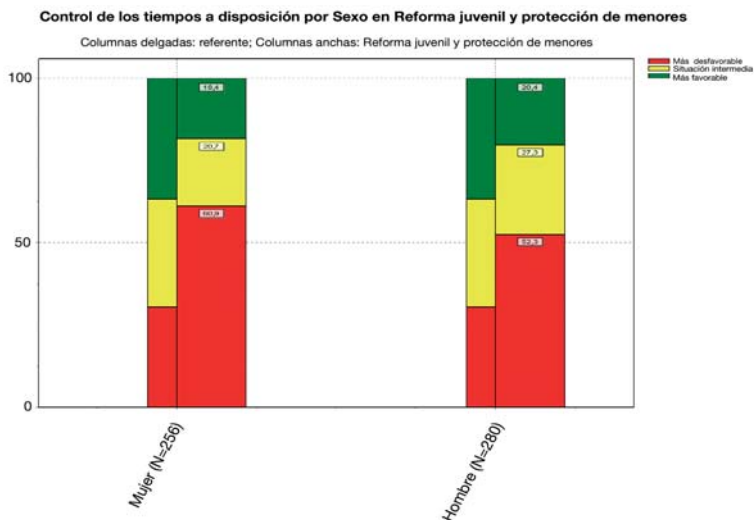
Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignada o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual o con el alargamiento de jornada.

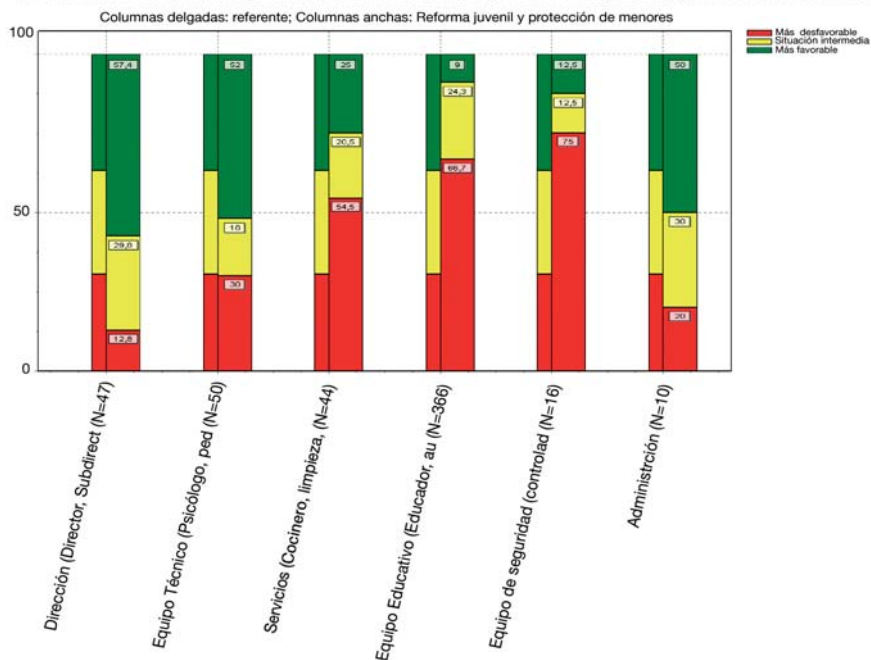
Un **56,67%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Control de los tiempos a disposición.

Tabla 27: Control de los tiempos a disposición. Distribución de frecuencias.

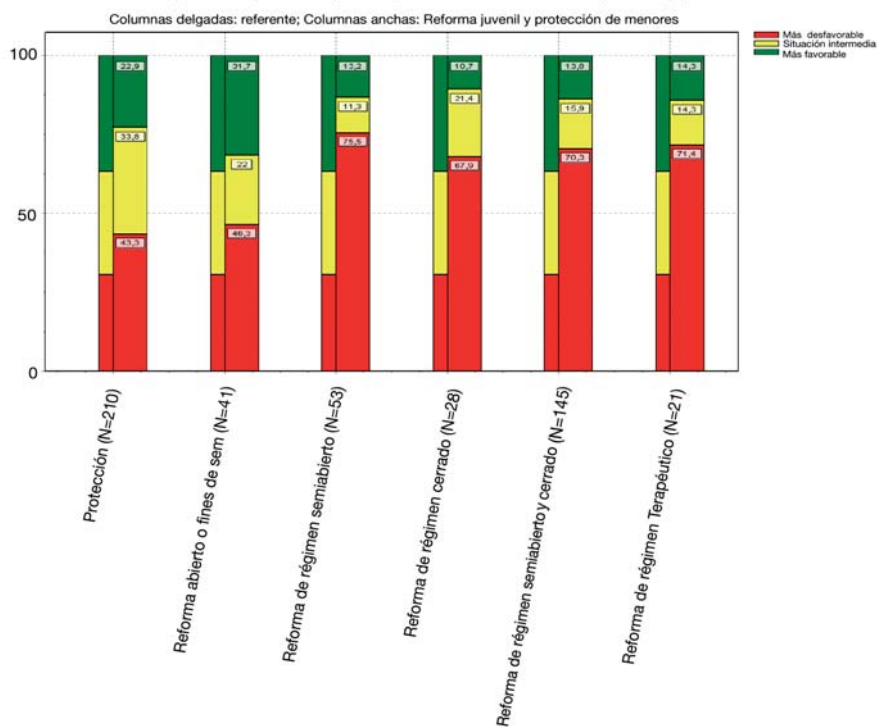
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	34,7 [N=186]	23,7 [N=127]	41,6 [N=223]	[N=9]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	38,5 [N=205]	32,1 [N=171]	29,3 [N=156]	[N=13]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	13,0 [N=70]	30,7 [N=165]	56,3 [N=303]	[N=7]
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	19,3 [N=103]	10,9 [N=58]	69,9 [N=373]	[N=11]



Control de los tiempos a disposición por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Control de los tiempos a disposición por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



4) Previsibilidad

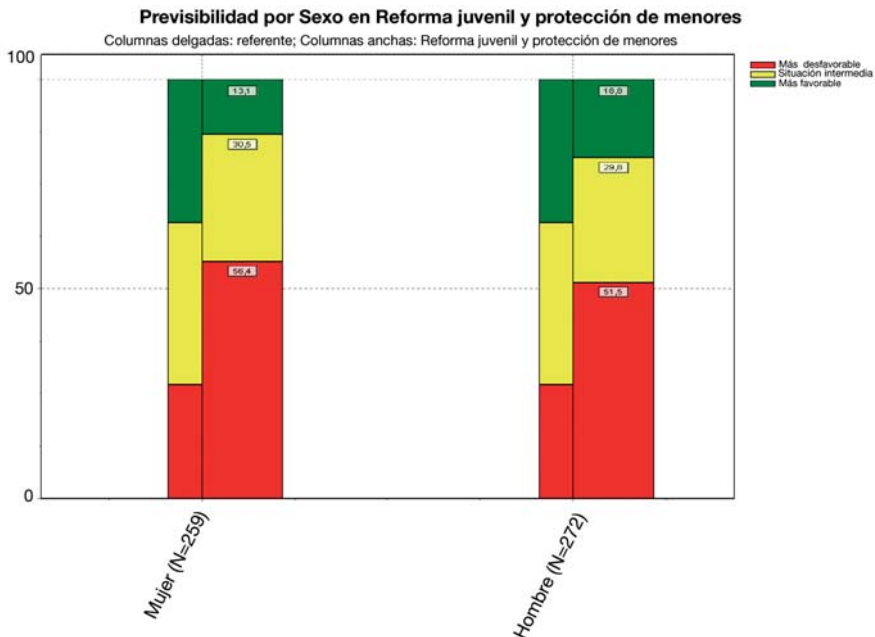
Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnológicas nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

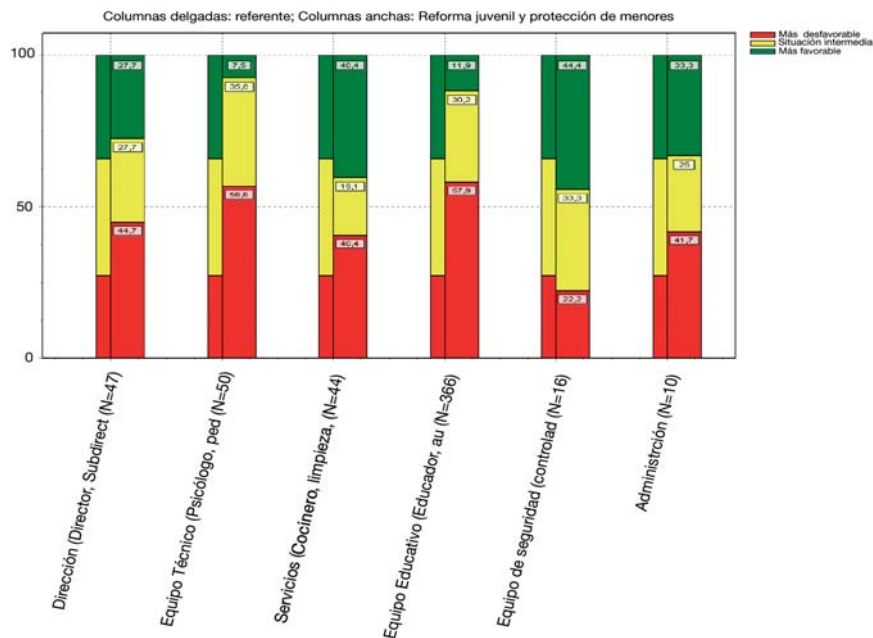
Un **53,66%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a la Previsibilidad.

Tabla 28: Previsibilidad. Distribución de frecuencias.

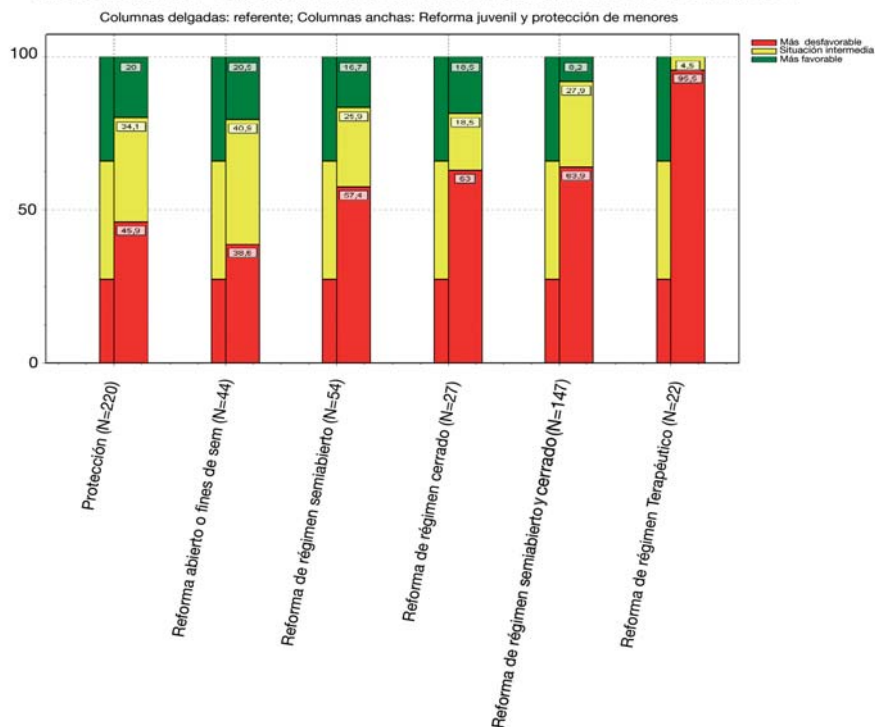
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	34,1 [N=182]	31,6 [N=169]	34,3 [N=183]	[N=11]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	46,9 [N=253]	36,7 [N=198]	16,5 [N=89]	[N=5]



Previsibilidad por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Previsibilidad por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



5) Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico -familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, la duración, el alargamiento o la modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

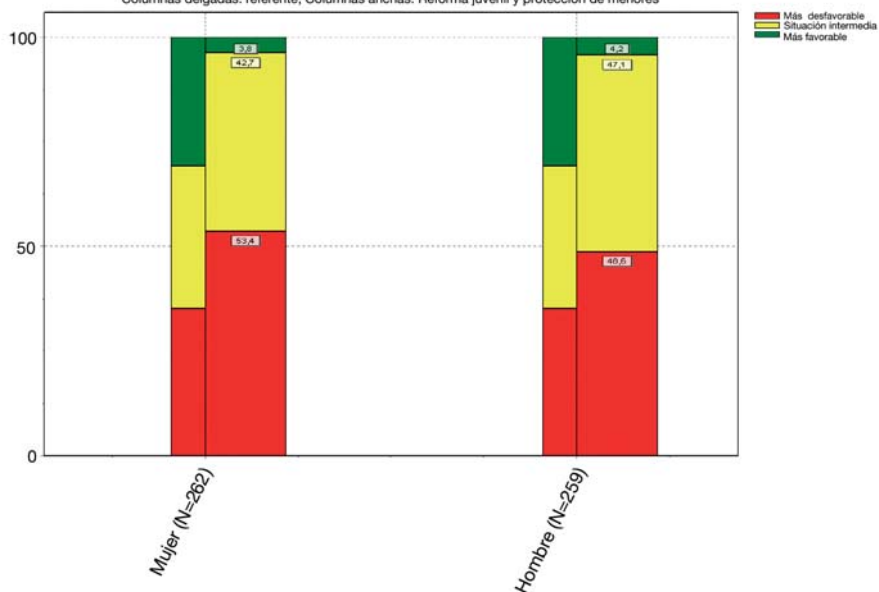
Un 51,05% de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 29: Doble presencia. Distribución de frecuencias.

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de 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 %	No contesta
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	12,6 [N=68]	49,5 [N=267]	37,8 [N=204]	[N=4]
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	33,2 [N=179]	30,1 [N=162]	36,7 [N=198]	[N=6]
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	14,9 [N=79]	31,3 [N=166]	53,9 [N=286]	[N=14]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	15,6 [N=83]	32,7 [N=174]	51,7 [N=275]	[N=13]

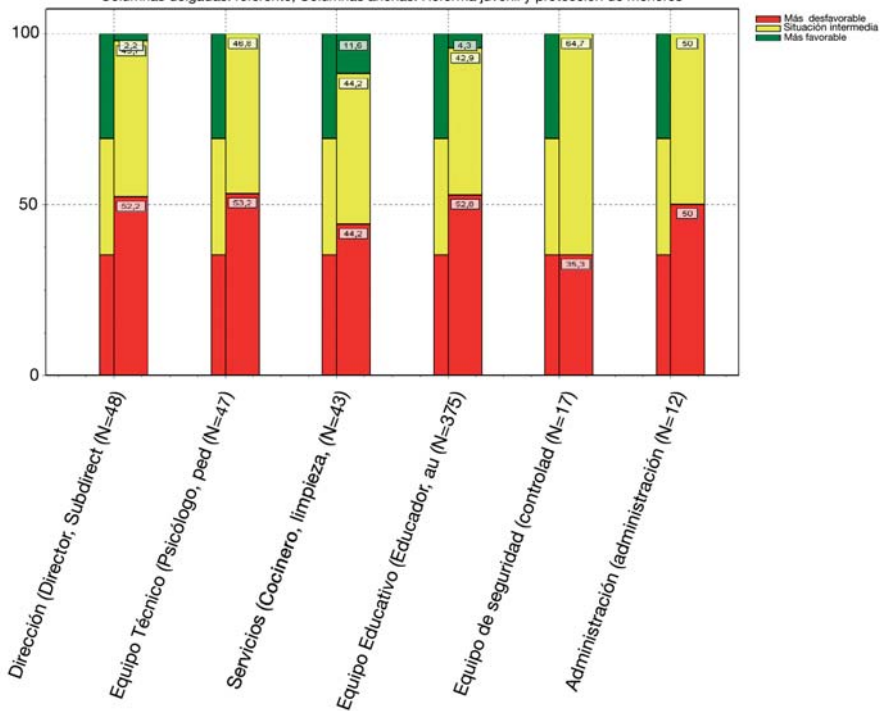
Doble presencia por Sexo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



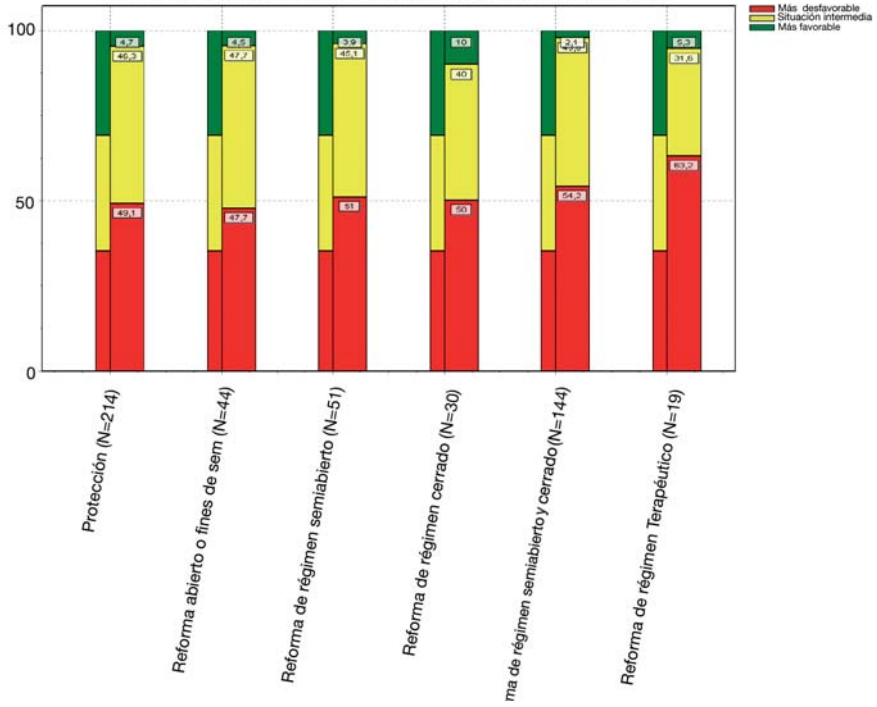
Doble presencia por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Doble presencia por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



6) Claridad de rol

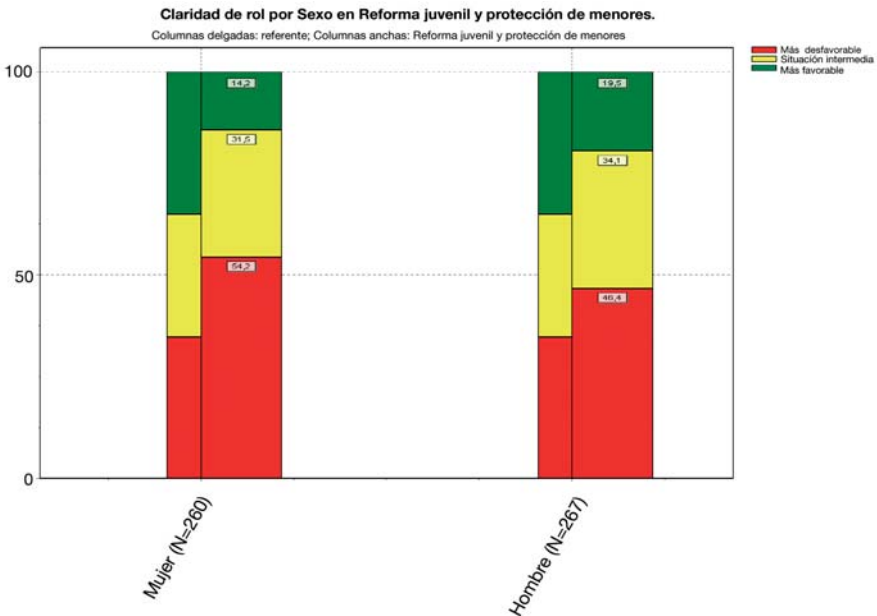
Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

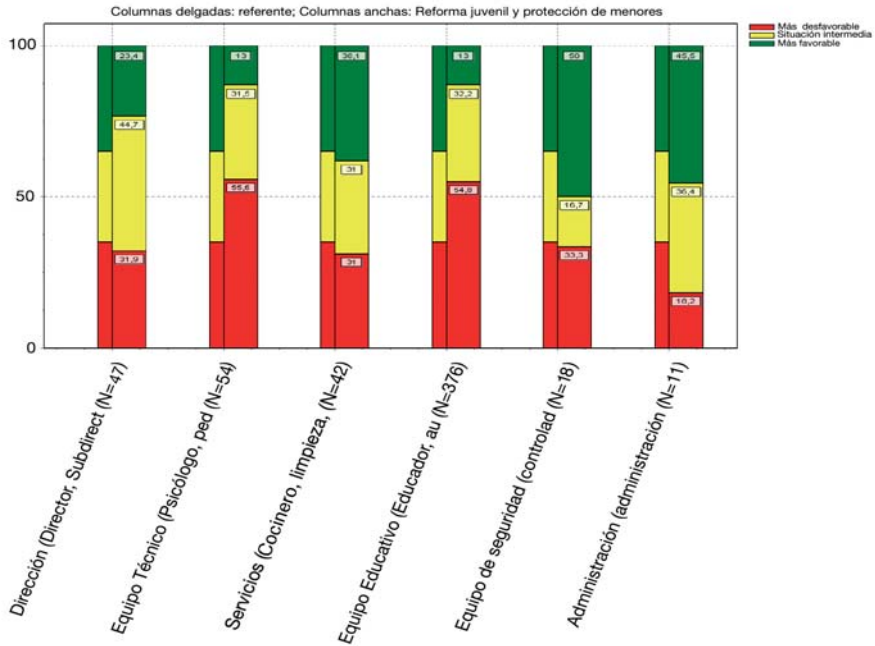
Un **50,09%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la situación más **desfavorable para la salud** respecto a la Claridad de rol.

Tabla 30: Claridad de rol. Distribución de frecuencias.

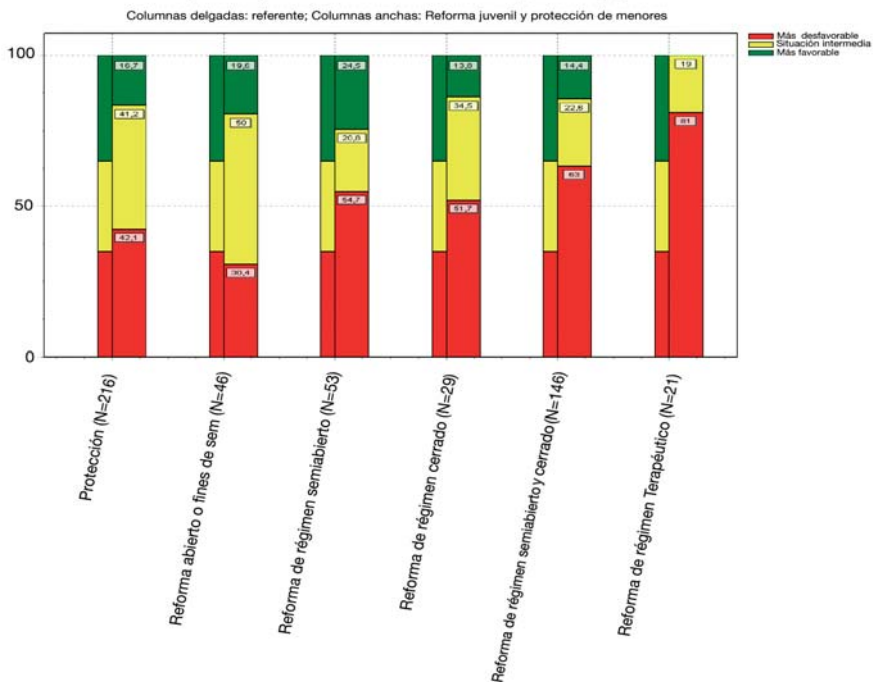
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	55,0 [N=296]	30,1 [N=162]	14,9 [N=80]	[N=7]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	65,2 [N=349]	23,2 [N=124]	11,6 [N=62]	[N=10]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	76,6 [N=412]	18,0 [N=97]	5,4 [N=29]	[N=7]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	61,9 [N=334]	25,6 [N=138]	12,6 [N=68]	[N=5]



Claridad de rol por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Claridad de rol por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



7) Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

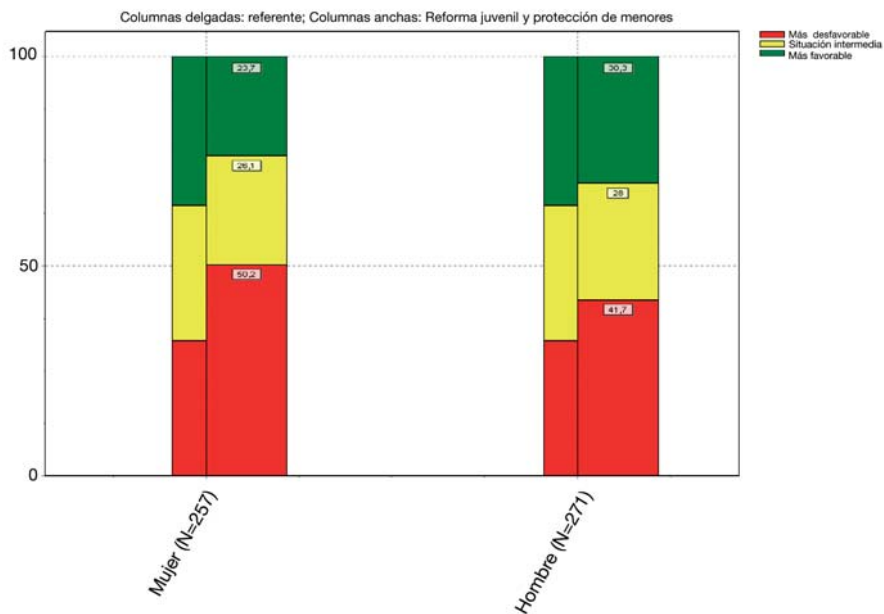
Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Un **45,75%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a Estima.

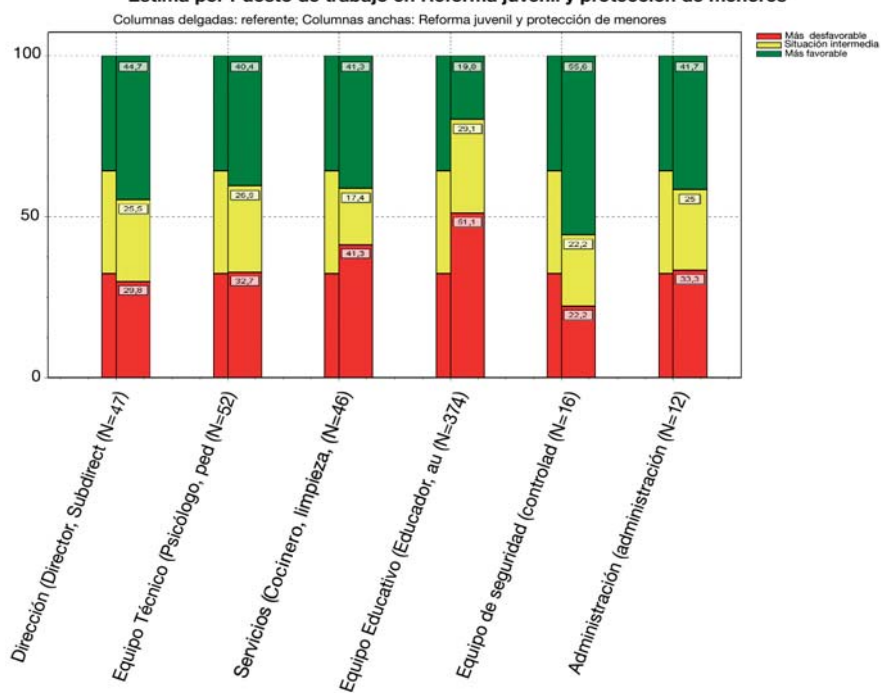
Tabla 31: Estima. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta [N=]
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	39,8 [N=213]	31,2 [N=167]	29,0 [N=155]	[N=10]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	51,7 [N=277]	26,7 [N=143]	21,6 [N=116]	[N=9]
En mi trabajo me tratan injustamente	6,2 [N=33]	17,6 [N=94]	76,2 [N=407]	[N=11]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	37,1 [N=198]	29,6 [N=158]	33,2 [N=177]	[N=12]

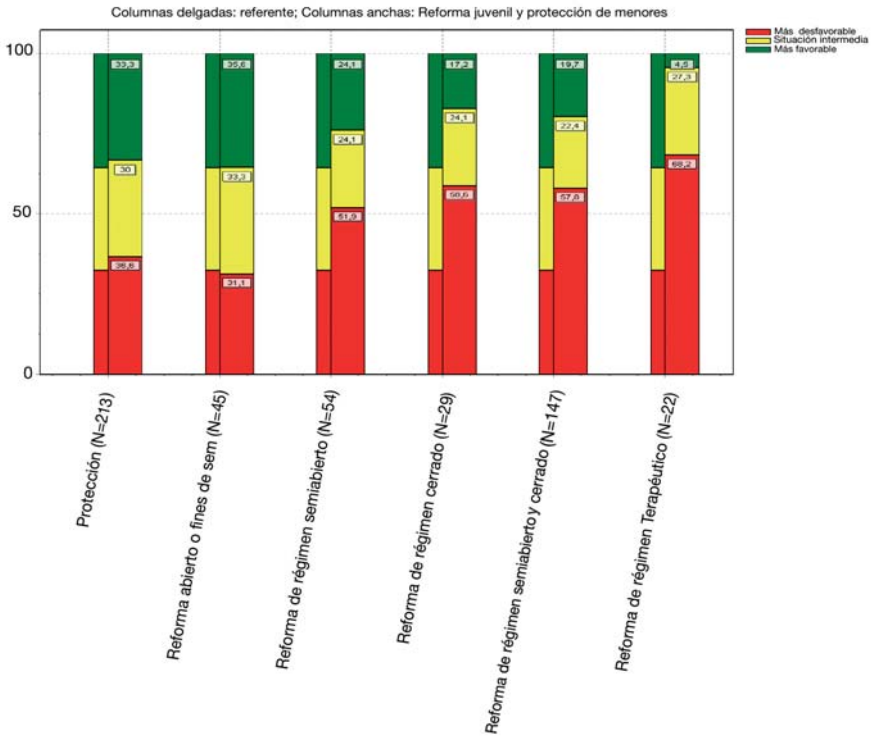
Estima por Sexo en Reforma juvenil y protección de menores



Estima por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Estima por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



8) Exigencias psicológicas cuantitativas

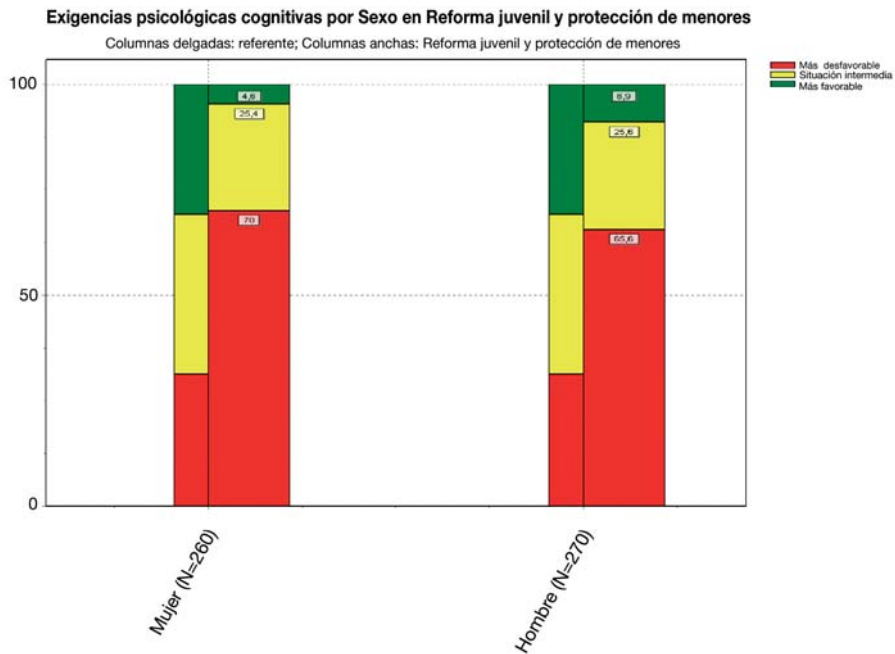
Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

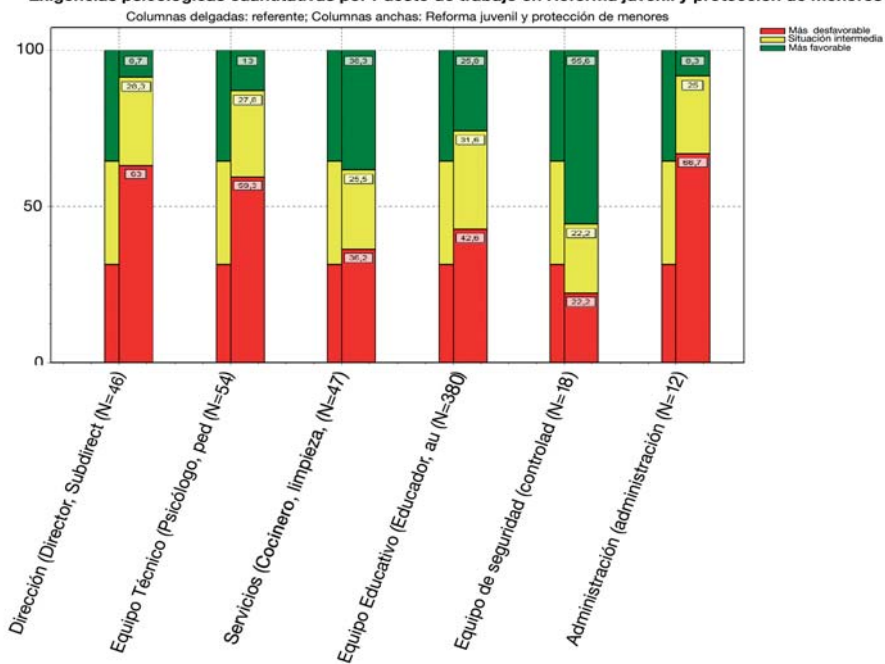
Un 43,76% de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas.

Tabla 32: Exigencias psicológicas cuantitativas. Distribución de frecuencias.

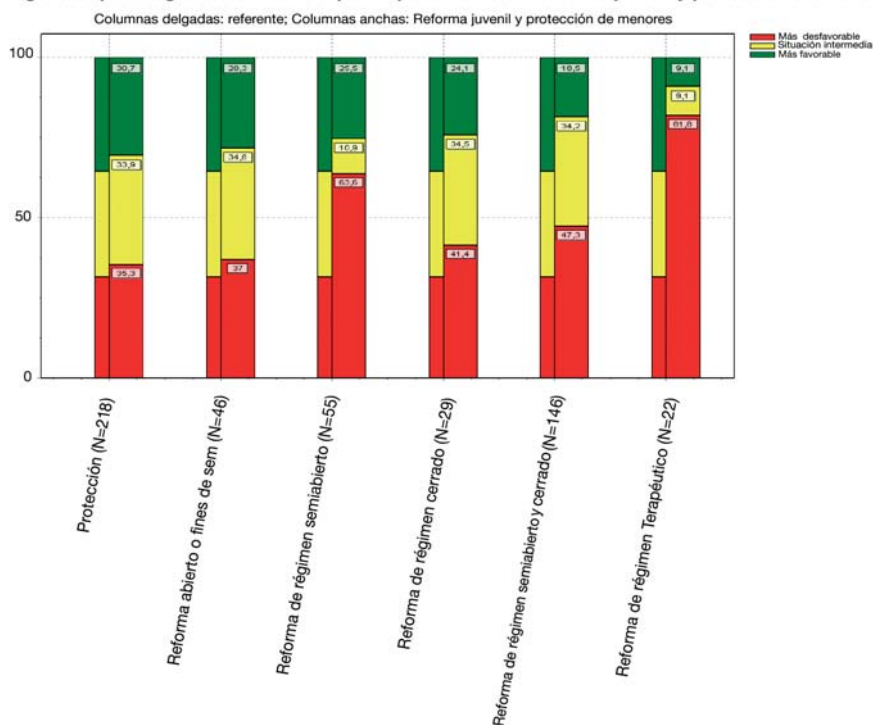
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tienes que trabajar muy rápido?	43,9 [N=238]	35,1 [N=190]	21,0 [N=114]	[N=3]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	26,3 [N=142]	36,5 [N=197]	37,2 [N=201]	[N=5]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	61,2 [N=330]	25,8 [N=139]	13,0 [N=70]	[N=6]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	53,3 [N=288]	32,6 [N=176]	14,1 [N=76]	[N=5]



Exigencias psicológicas cuantitativas por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Exigencias psicológicas cuantitativas por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



9) Calidad del liderazgo

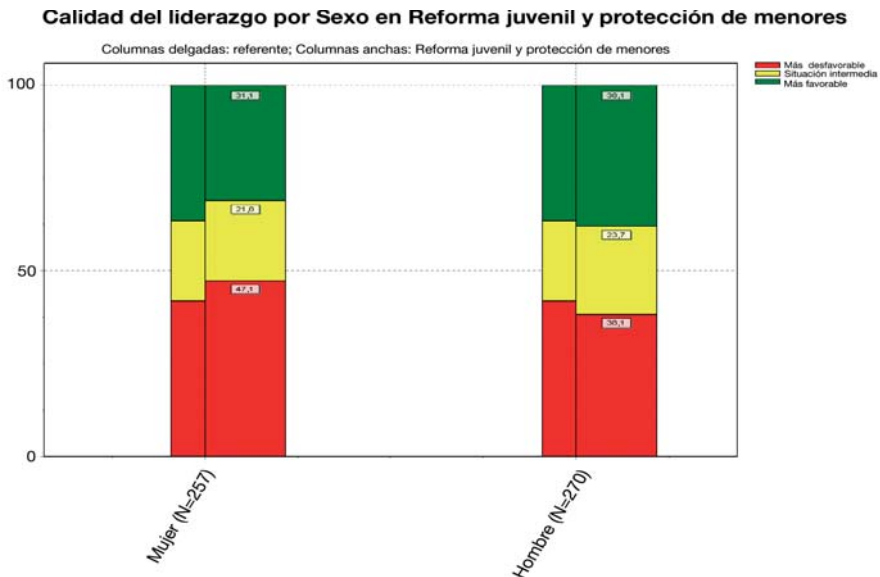
Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

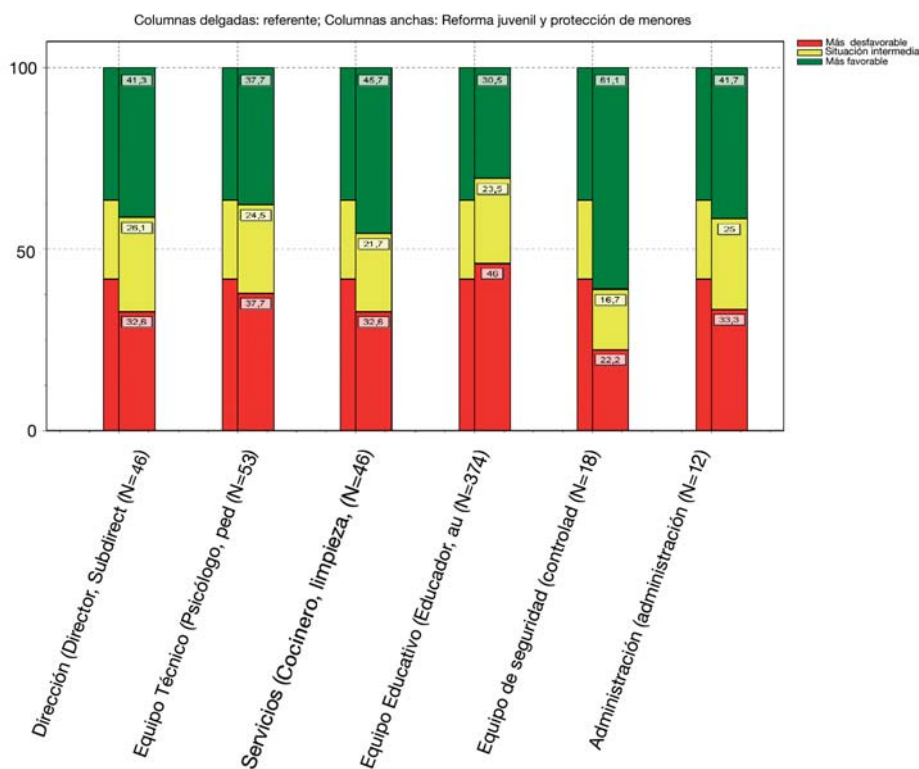
Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Un **42,34%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la situación más **desfavorable para la salud** respecto a la Calidad del liderazgo.

Tabla 33: Calidad del liderazgo. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
Tus actuales jefes inmediatos				
¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	38,2 [N=204]	30,7 [N=164]	31,1 [N=166]	[N=11]
¿planifican bien el trabajo?	53,3 [N=285]	29,0 [N=155]	17,8 [N=95]	[N=10]
¿resuelven bien los conflictos?	51,2 [N=274]	31,2 [N=167]	17,6 [N=94]	[N=10]
¿se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	52,1 [N=279]	27,9 [N=149]	20,0 [N=107]	[N=10]



Calidad del liderazgo por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores**10) Esconder emociones**

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). Aunque en menor medida, este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

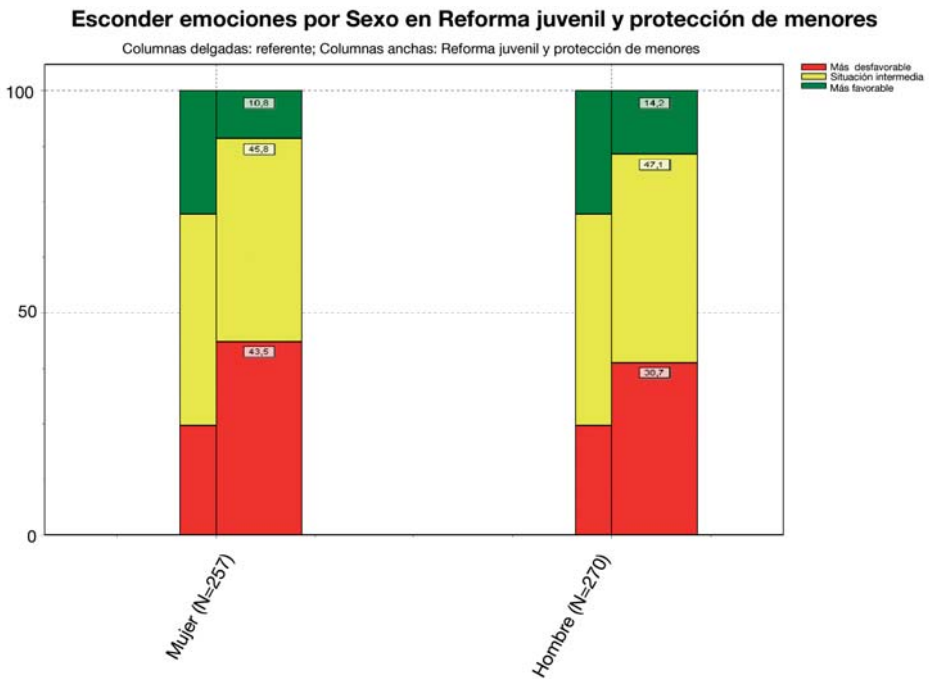
En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

En otros casos, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

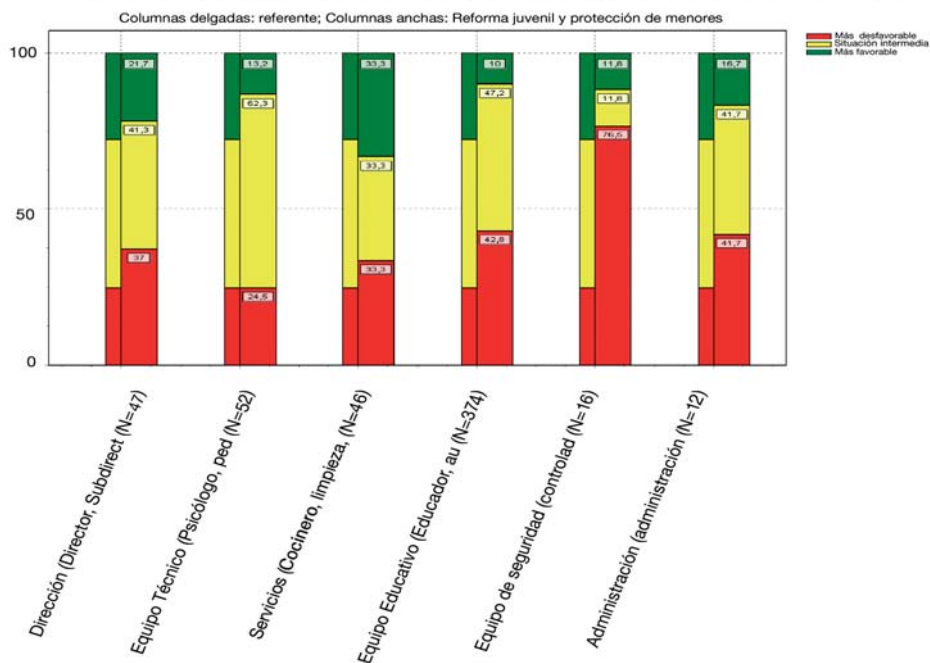
Un **40,86%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a Esconder emociones.

Tabla 34: Esconder emociones. Distribución de frecuencias.

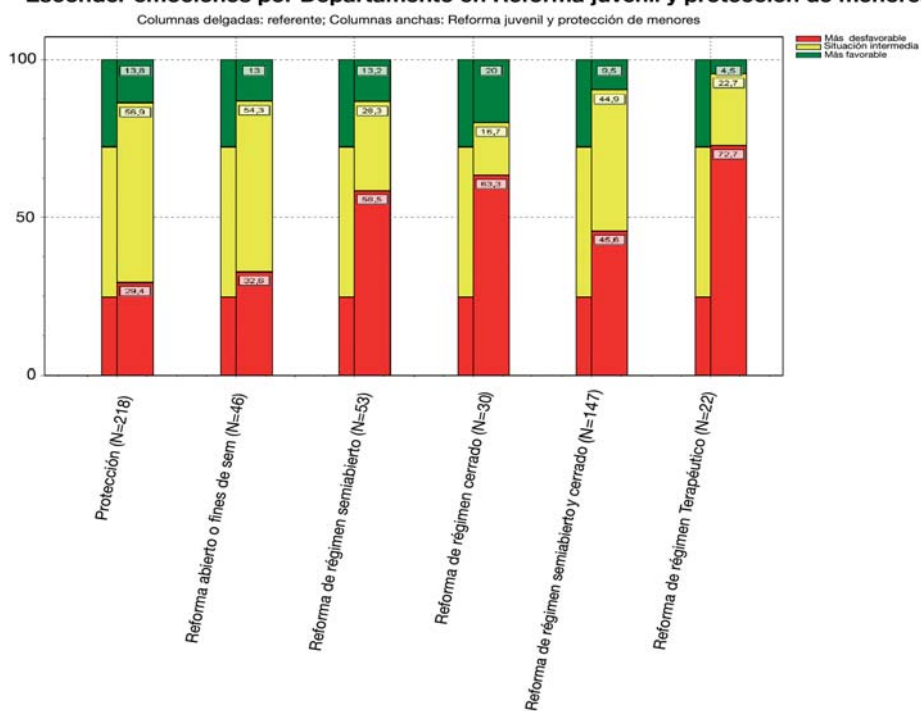
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	27,0 [N=145]	32,0 [N=172]	41,1 [N=221]	[N=7]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	43,1 [N=233]	30,0 [N=162]	26,9 [N=145]	[N=5]



Esconder emociones por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Esconder emociones por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



11) Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...).

Tiene que ver, de una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

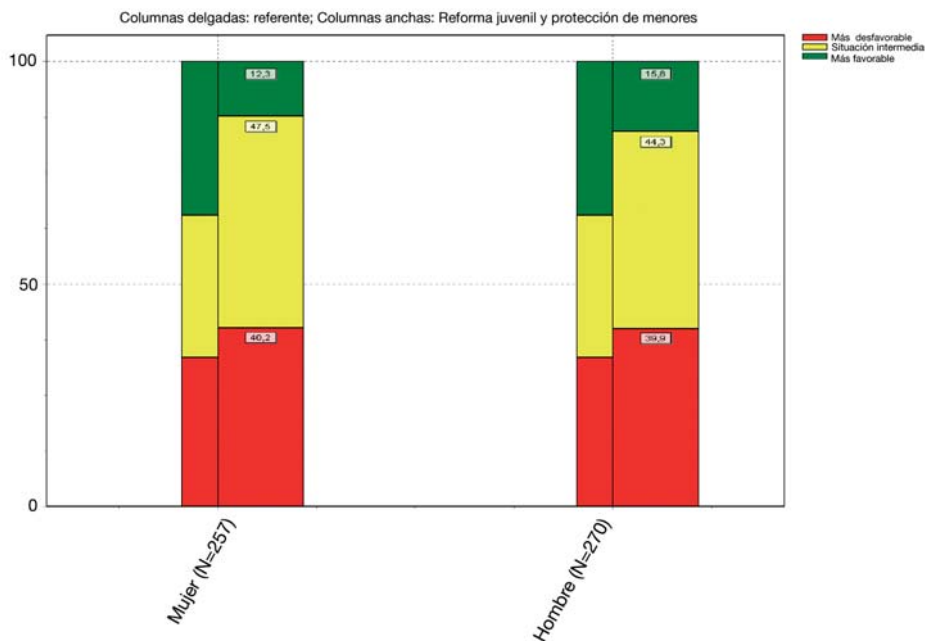
Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Un **39,93%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a la Inseguridad sobre el futuro.

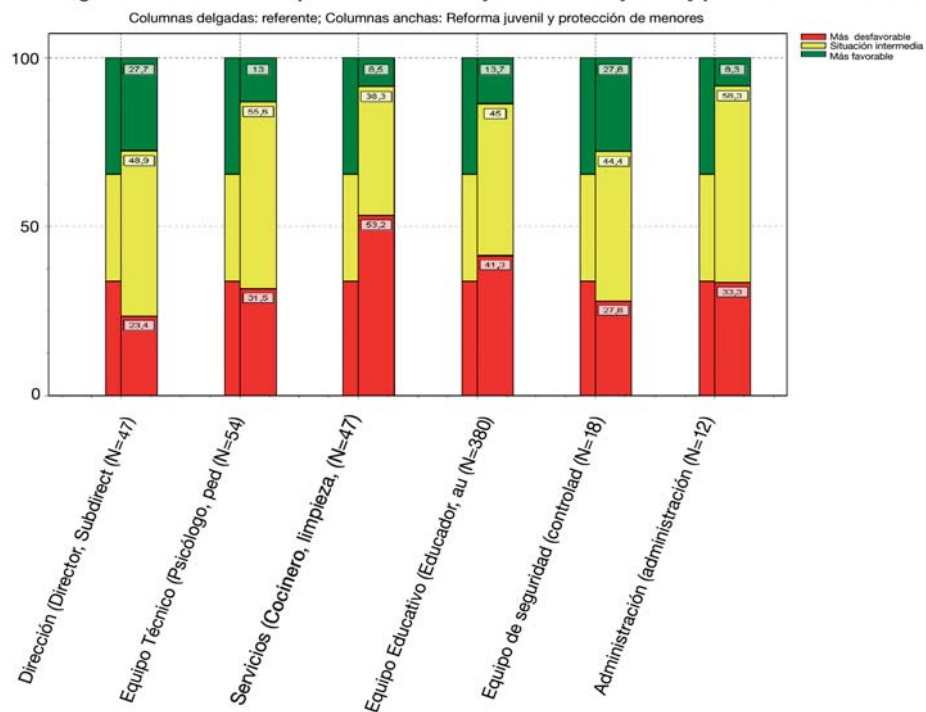
Tabla 35: Inseguridad sobre el futuro. Distribución de frecuencias.

	Muy preocupado + Bastante preocupado %	Más o menos preocupado %	Poco preocupado + Nada preocupado %	No contesta
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	56,9 [N=306]	24,5 [N=132]	18,6 [N=100]	[N=7]
por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	23,4 [N=126]	29,0 [N=156]	47,6 [N=256]	[N=7]
por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	27,7 [N=149]	24,9 [N=134]	47,4 [N=255]	[N=7]
por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	52,0 [N=280]	24,2 [N=130]	23,8 [N=128]	[N=7]

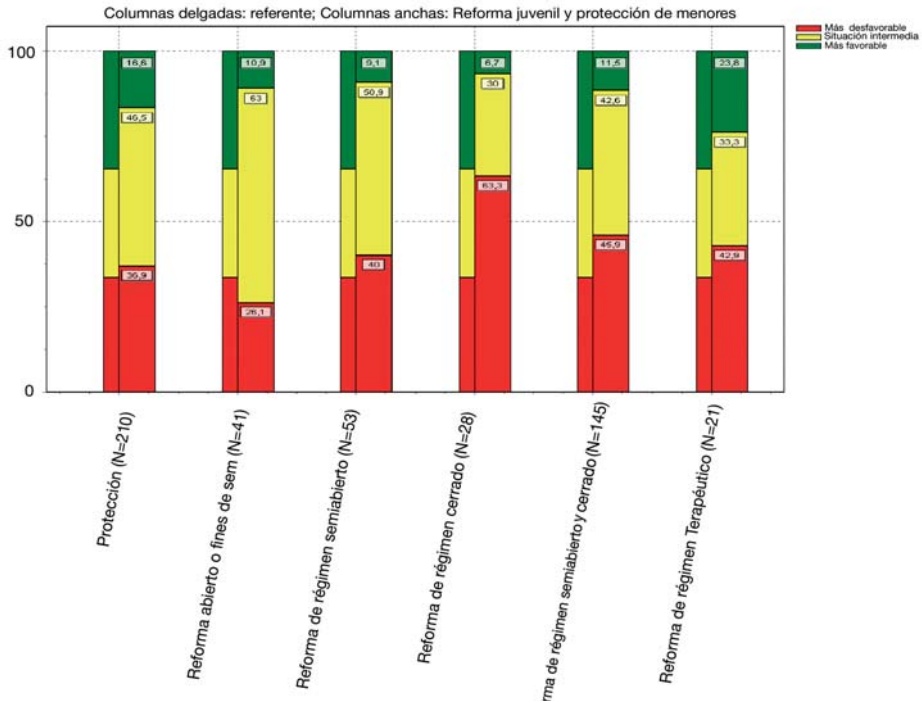
Inseguridad sobre el futuro por Sexo en Reforma juvenil y protección de menores



Inseguridad sobre el futuro por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Inseguridad sobre el futuro por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



12) Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

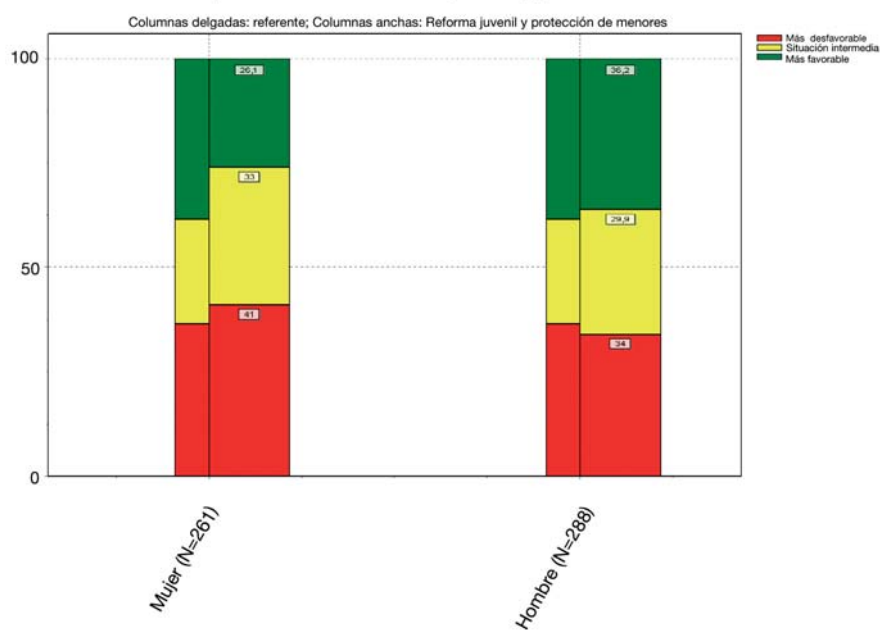
Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Un **37,36%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a Influencia.

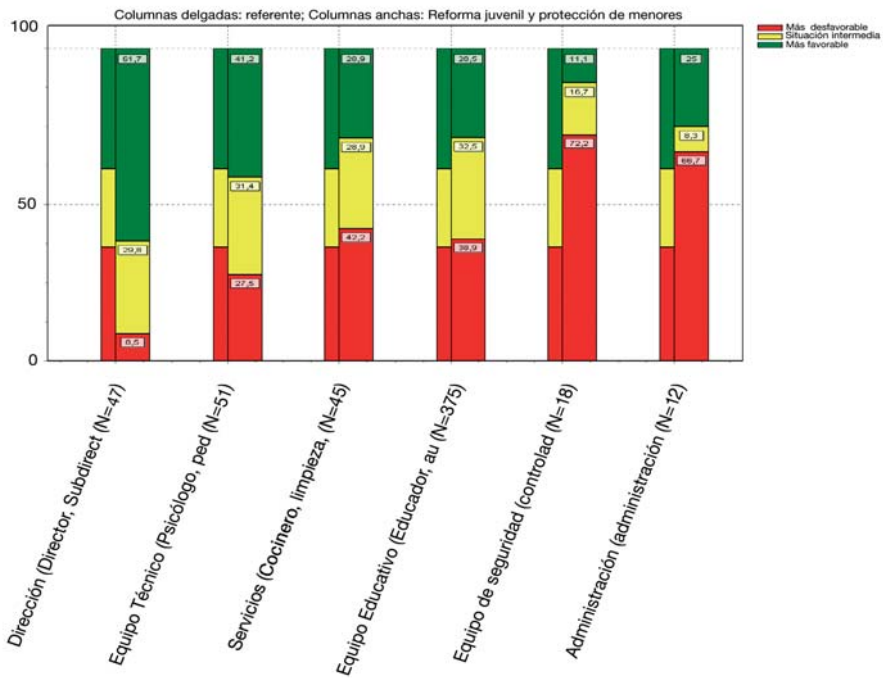
Tabla 36: Influencia. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	28,9 [N=155]	38,5 [N=207]	32,6 [N=175]	[N=8]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	14,6 [N=78]	29,1 [N=156]	56,3 [N=302]	[N=9]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	36,9 [N=199]	31,0 [N=167]	32,1 [N=173]	[N=6]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	48,2 [N=261]	24,4 [N=132]	27,4 [N=148]	[N=4]

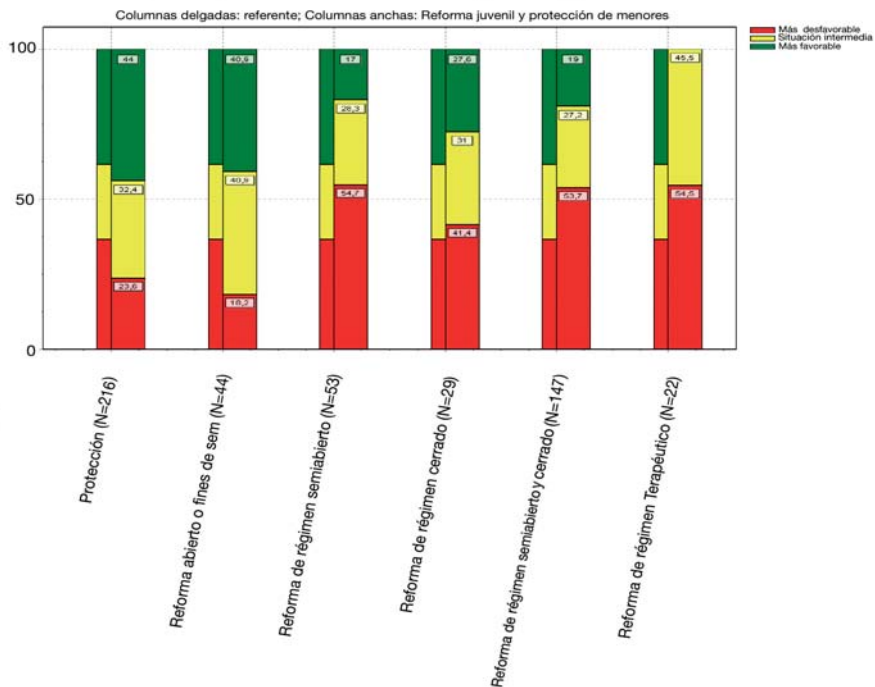
Influencia por Sexo en Reforma juvenil y protección de menores



Influencia por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Influencia por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



13) Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo ejecuta.

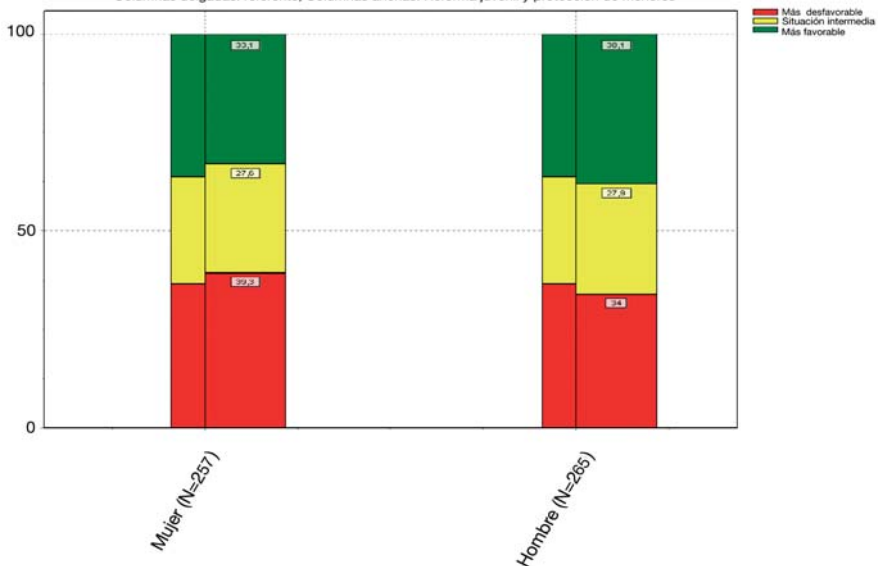
Un **36,52%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Compromiso.

Tabla 37: Compromiso. Distribución de frecuencias.

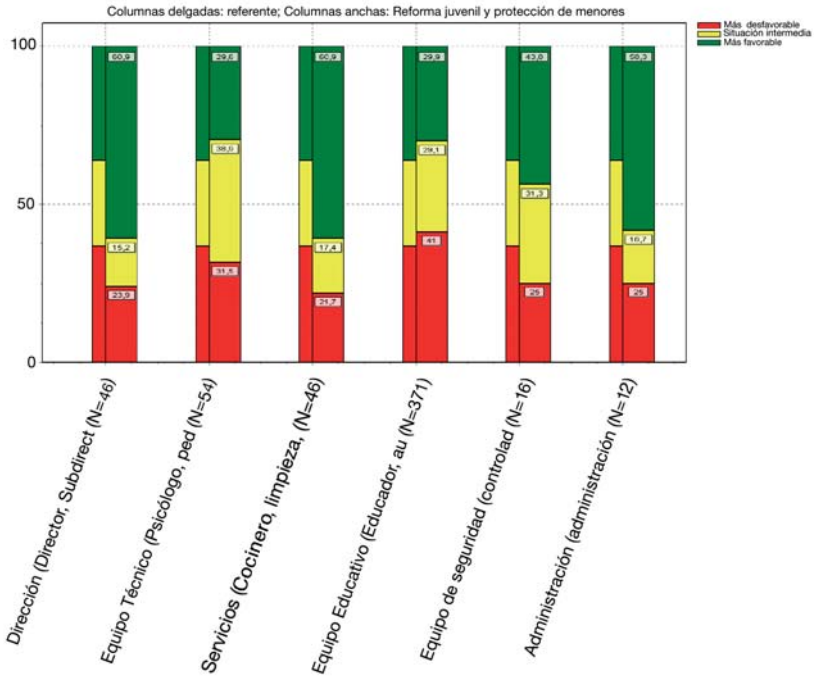
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Habras con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	46,8 [N=249]	27,4 [N=146]	25,8 [N=137]	[N=13]
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	43,7 [N=231]	25,9 [N=137]	30,4 [N=161]	[N=16]
¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	36,6 [N=195]	30,0 [N=160]	33,4 [N=178]	[N=12]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	40,2 [N=214]	31,1 [N=166]	28,7 [N=153]	[N=12]

Compromiso por Sexo en Reforma juvenil y protección de menores

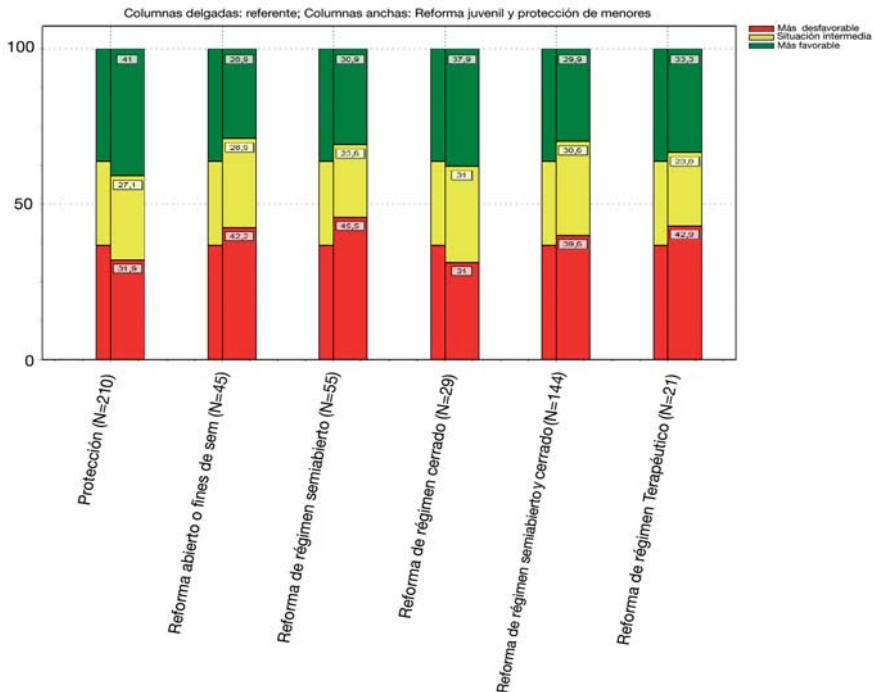
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Compromiso por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Compromiso por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



14) Apoyo social de los superiores

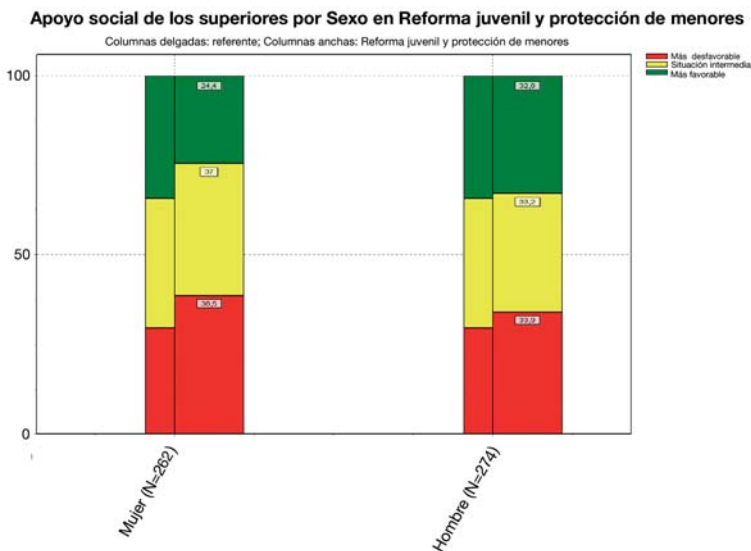
Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Un **36,25%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Apoyo social de los superiores.

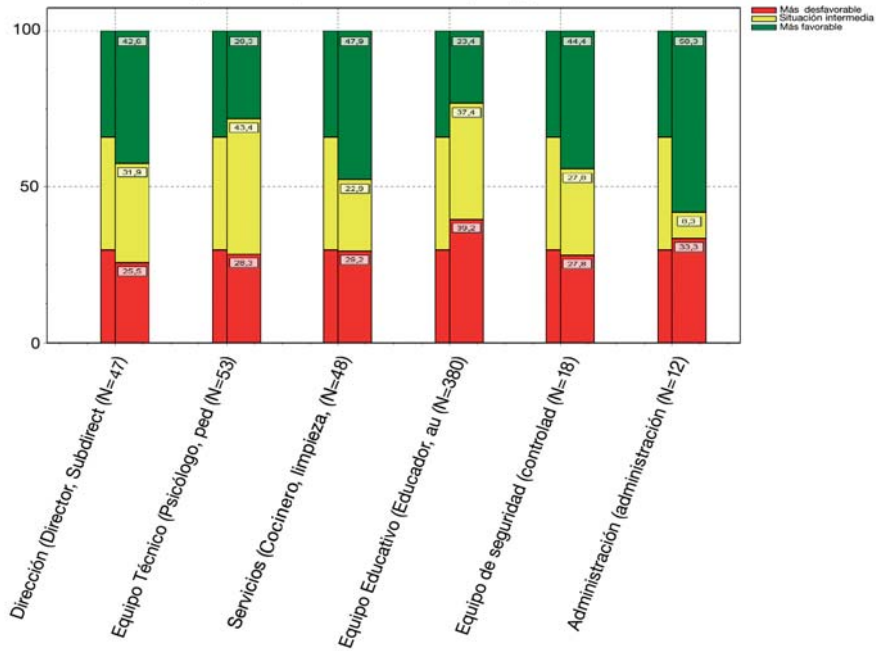
Tabla 38: Apoyo social de los superiores. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	55,3 [N=299]	27,4 [N=148]	17,4 [N=94]	[N=4]
¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	59,3 [N=319]	21,7 [N=117]	19,0 [N=102]	[N=7]
¿Habras con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	48,4 [N=262]	30,7 [N=166]	20,9 [N=113]	[N=4]



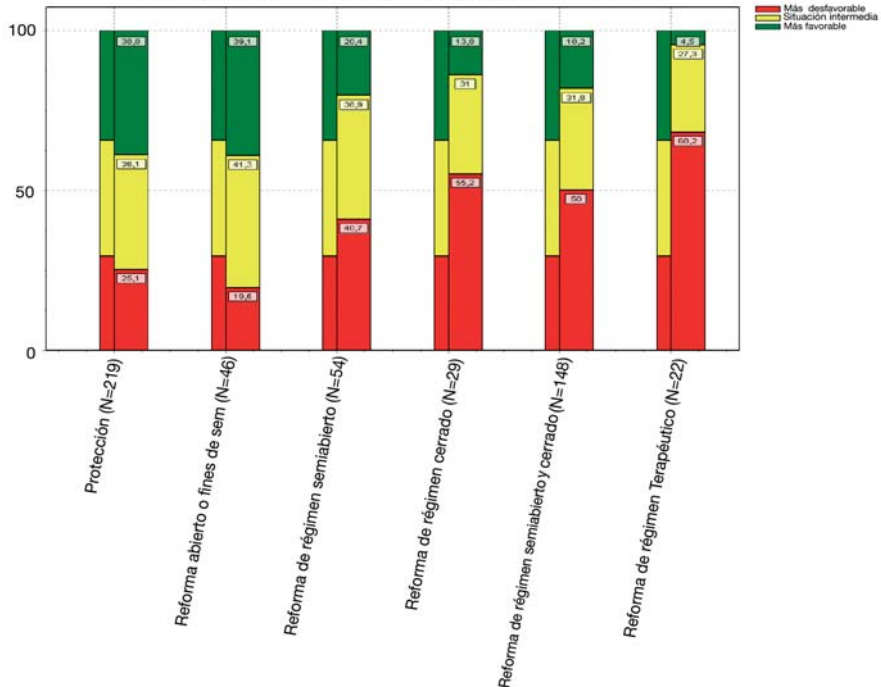
Apoyo social de los superiores por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Apoyo social de los superiores por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



15) Conflicto de rol

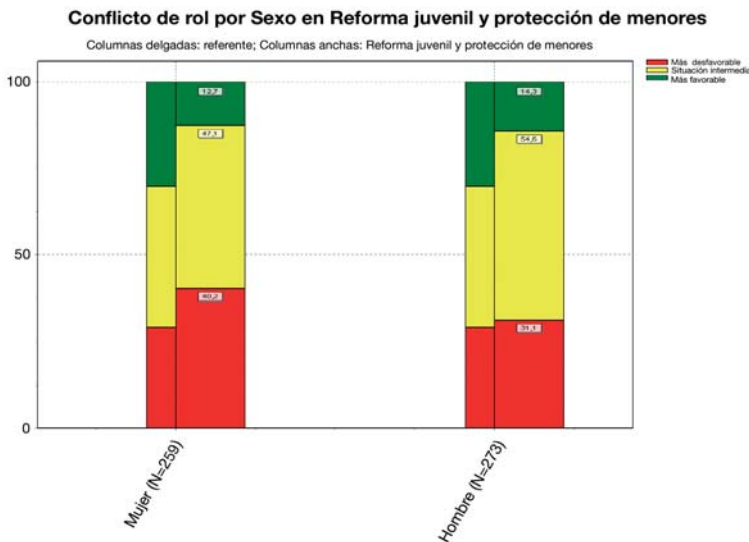
Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Un **35,39%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Conflicto de rol.

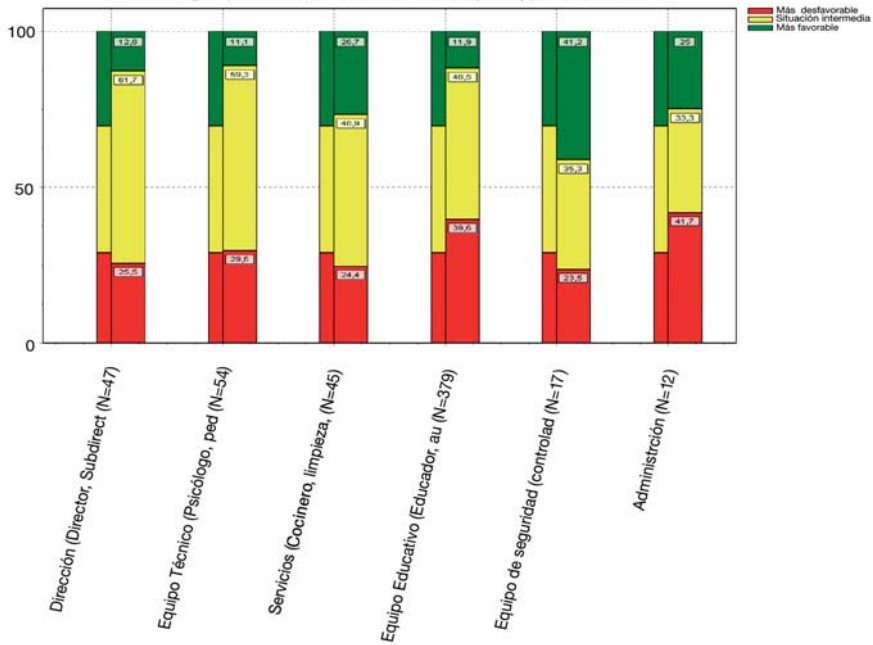
Tabla 39: Conflicto de rol. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	34,4 [N=185]	38,1 [N=205]	27,5 [N=148]	[N=7]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	18,9 [N=102]	35,1 [N=190]	46,0 [N=249]	[N=4]
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	34,4 [N=185]	42,6 [N=229]	23,0 [N=124]	[N=7]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	20,6 [N=111]	35,9 [N=194]	43,5 [N=235]	[N=5]



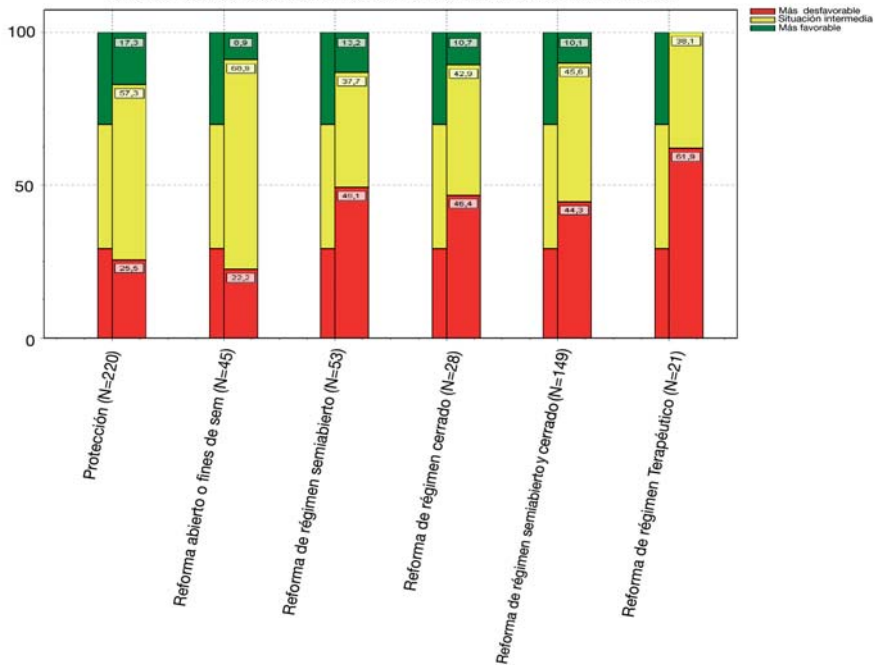
Conflicto de rol por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Conflicto de rol por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



16) Posibilidad de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los compañeros de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

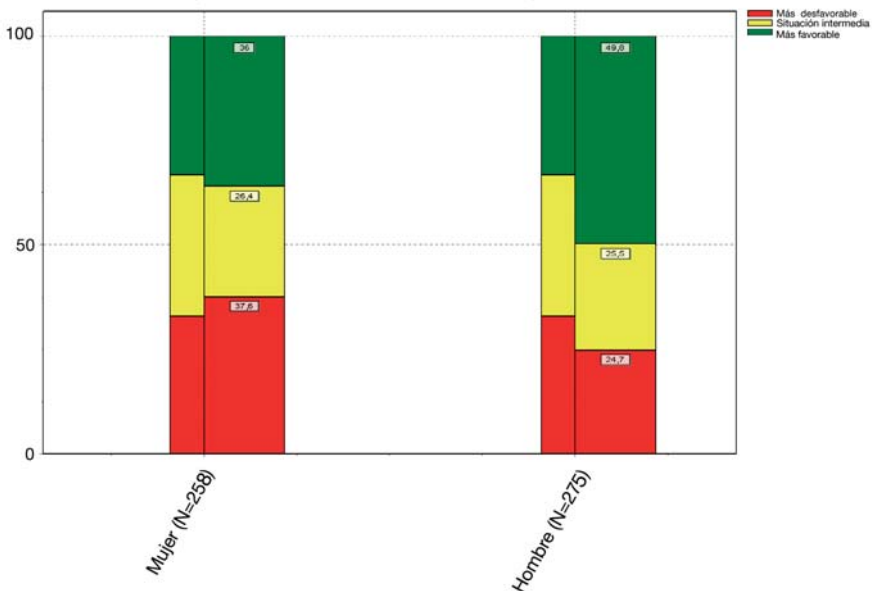
Un **30,84%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto a la Posibilidad de relación social.

Tabla 40: Posibilidad de relación social. Distribución de frecuencias.

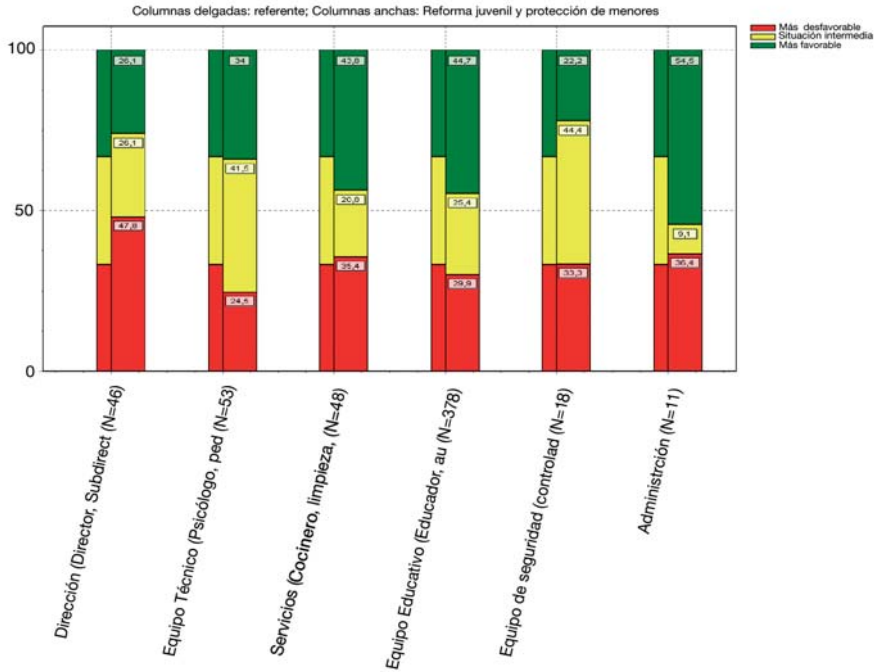
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	16,0 [N=86]	14,2 [N=76]	69,8 [N=375]	[N=8]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	57,5 [N=309]	22,9 [N=123]	19,6 [N=105]	[N=8]

Posibilidad de relación social por Sexo en Reforma juvenil y protección de menores

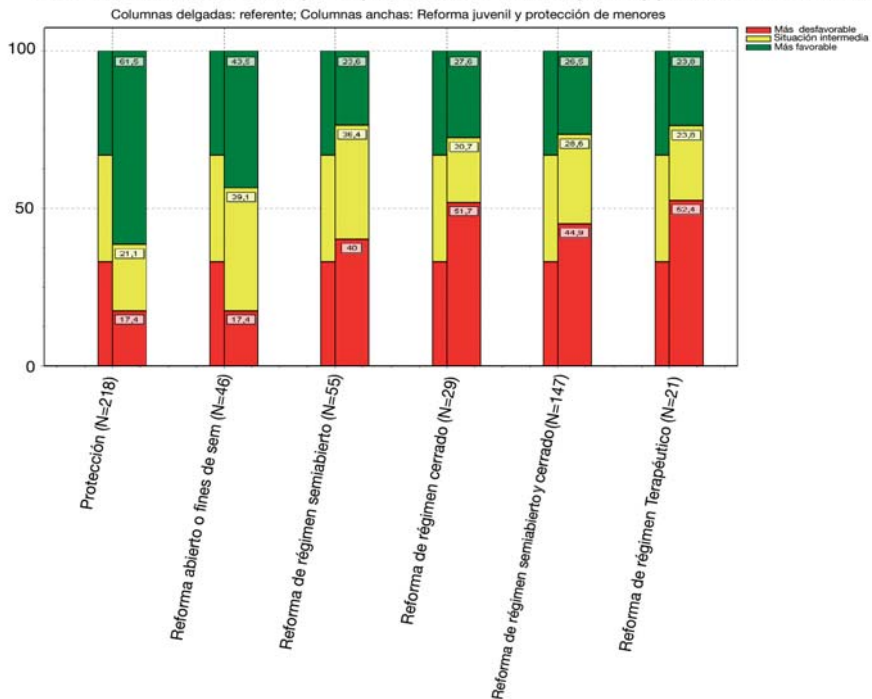
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Posibilidad de relación social por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Posibilidad de relación social por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



17) Apoyo social de los compañeros

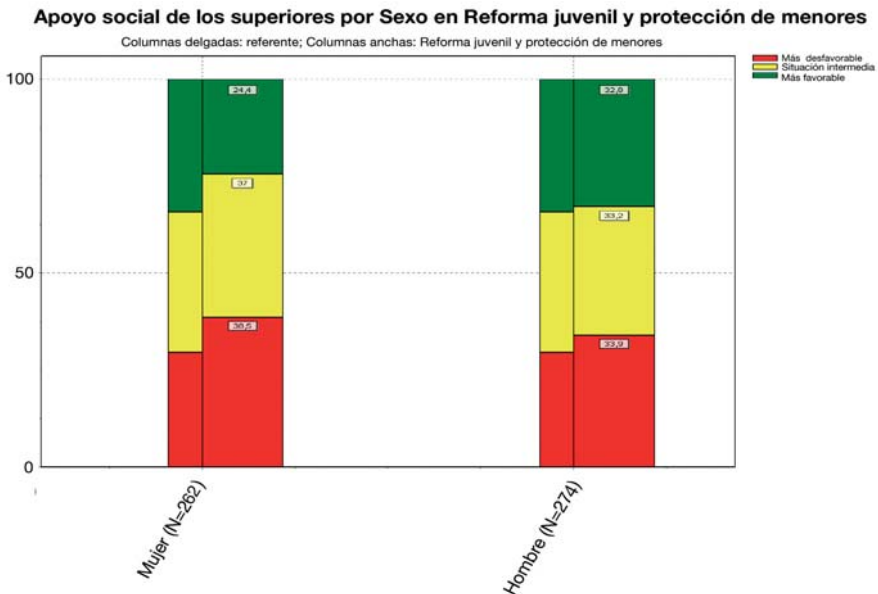
Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Un **26,78%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Apoyo social de los compañeros.

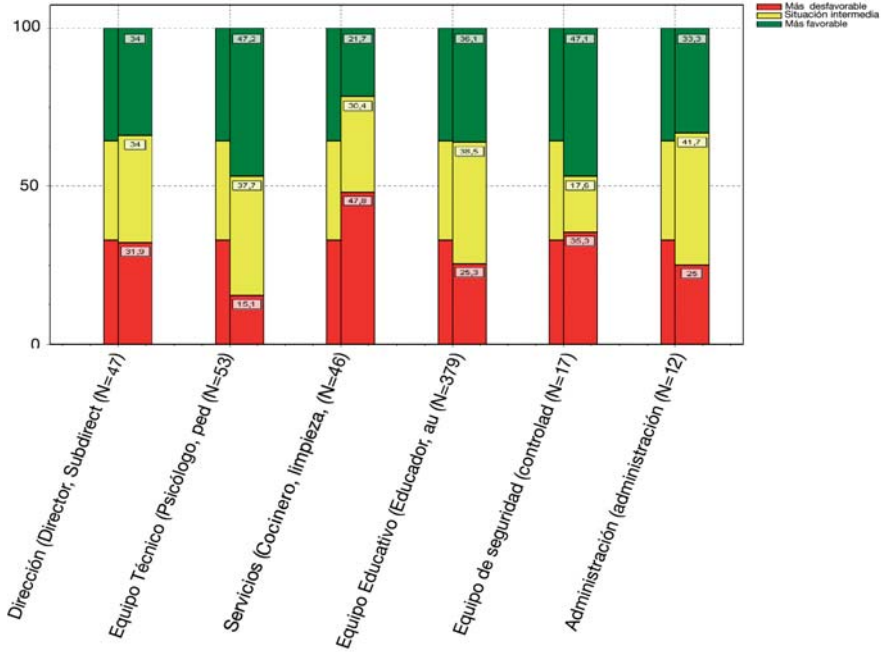
Tabla 41: Apoyo social de los compañeros. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	75,7 [N=409]	17,0 [N=92]	7,2 [N=39]	[N=5]
Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	69,9 [N=376]	20,4 [N=110]	9,7 [N=52]	[N=7]
¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	71,2 [N=383]	19,9 [N=107]	8,9 [N=48]	[N=7]



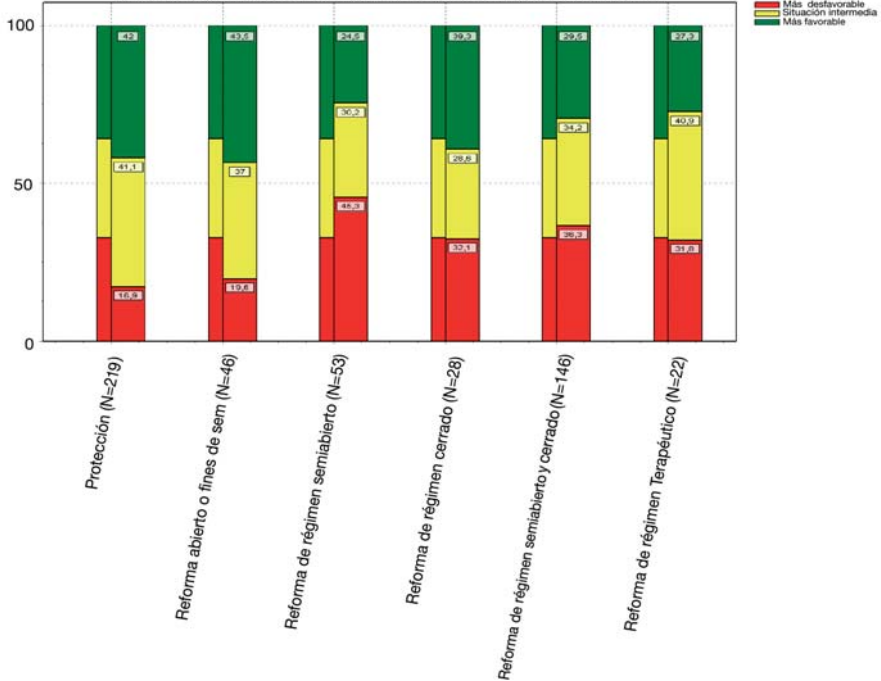
Apoyo social de los compañeros por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Apoyo social de los compañeros por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



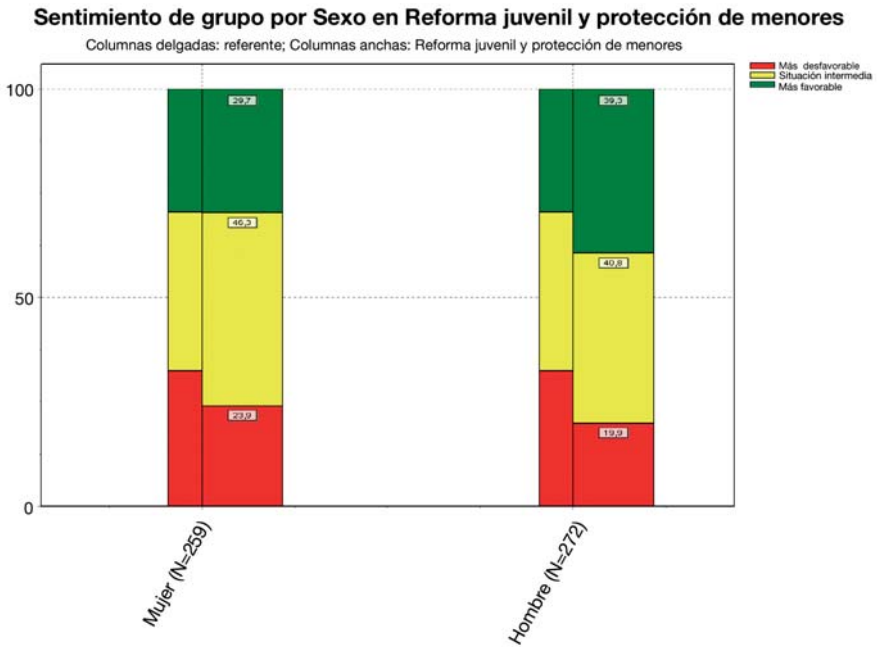
18) Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

Un **21,76%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Sentimiento de grupo.

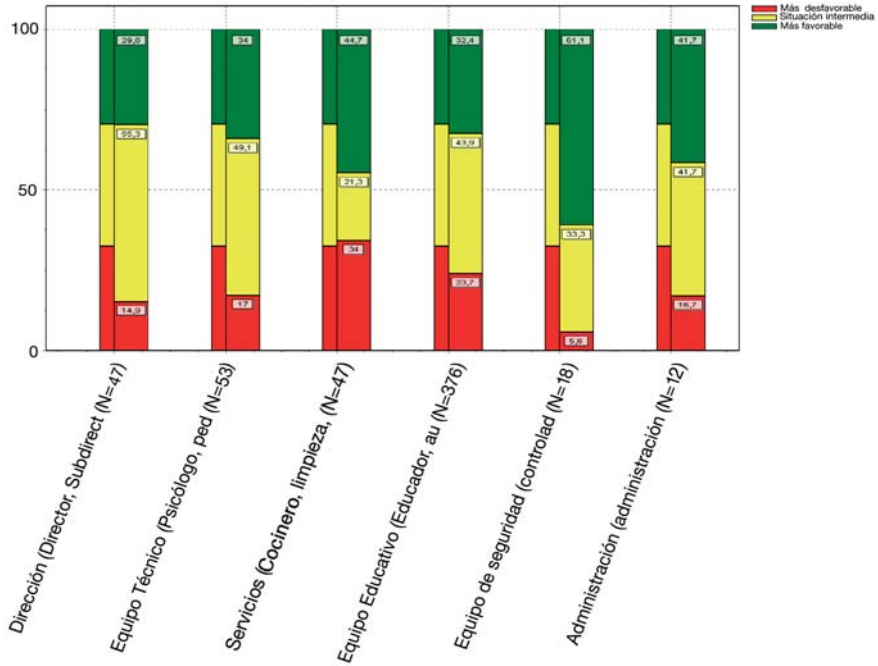
Tabla 42: Sentimiento de grupo. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	77,1 [N=414]	18,1 [N=97]	4,8 [N=26]	[N=8]
Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	80,1 [N=431]	14,5 [N=78]	5,4 [N=29]	[N=7]
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	74,3 [N=398]	15,9 [N=85]	9,9 [N=53]	[N=9]



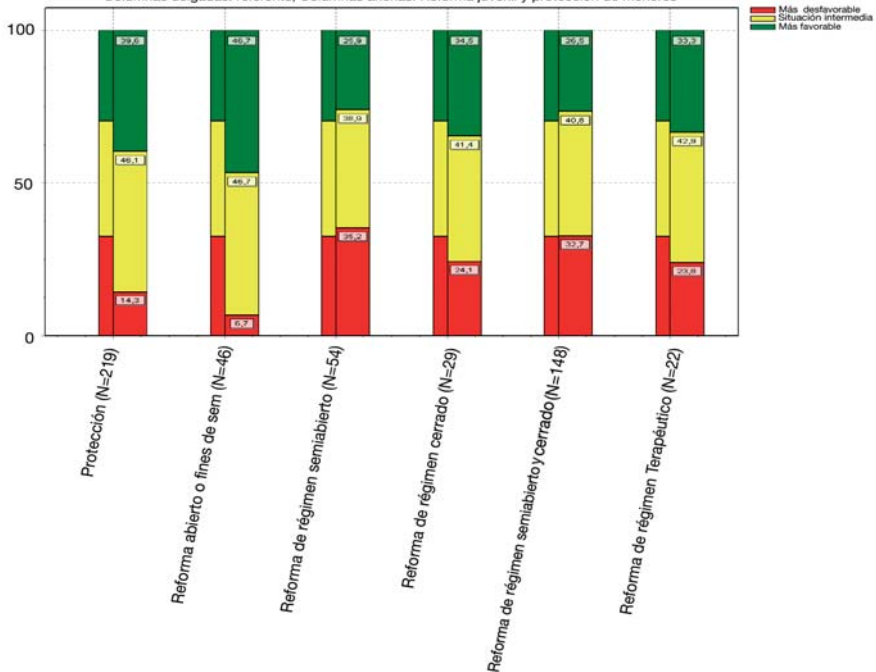
Sentimiento de grupo por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



Sentimiento de grupo por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Reforma juvenil y protección de menores



19) Sentido del trabajo

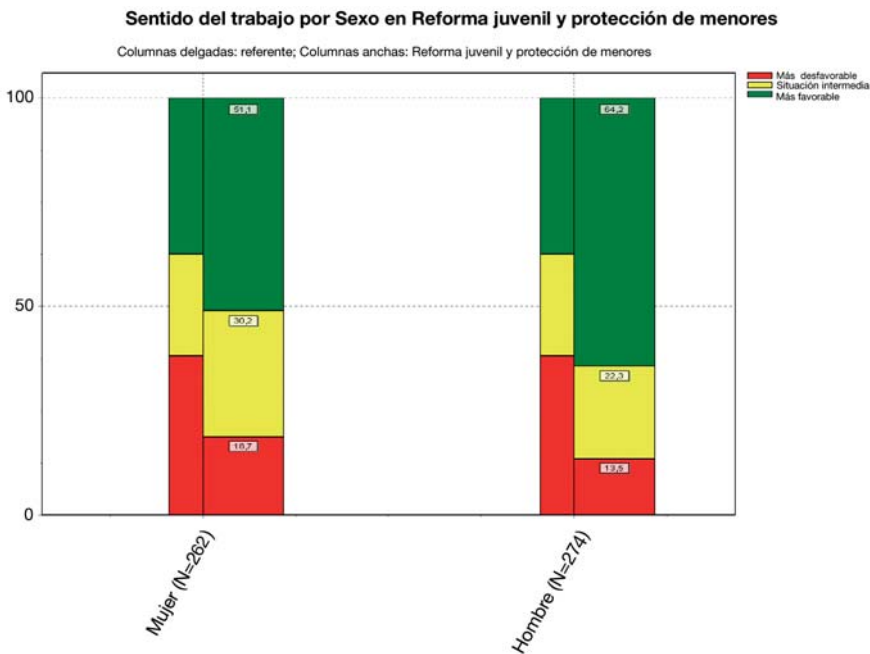
Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por si mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

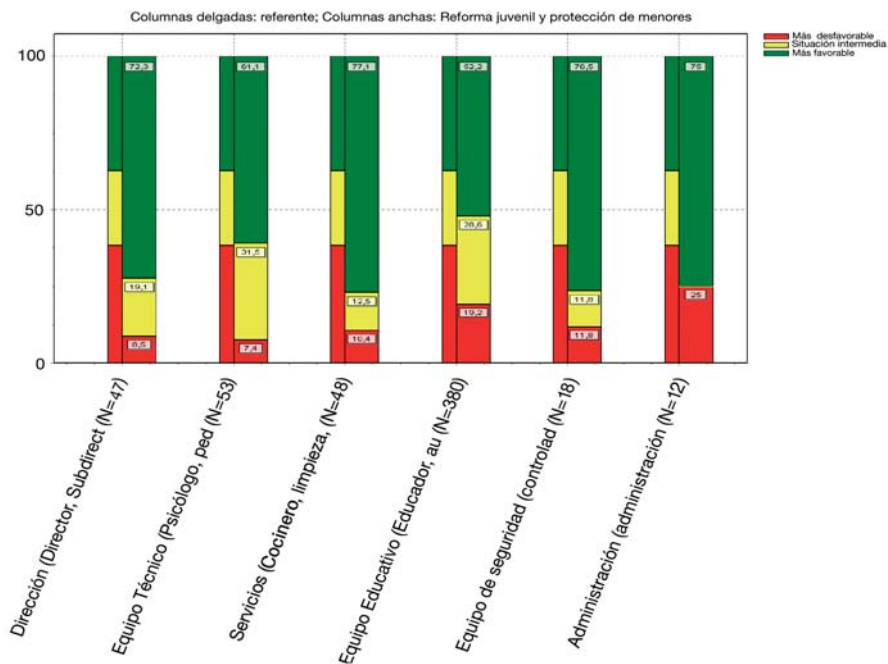
Un **15,99%** de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la **situación más desfavorable para la salud** respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 43: Sentido del trabajo. Distribución de frecuencias.

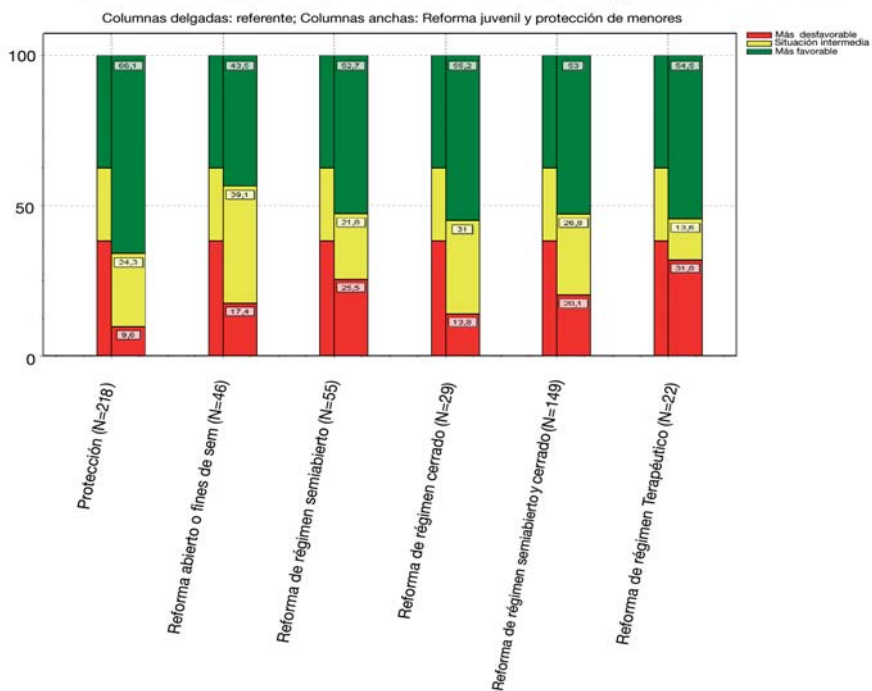
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	77,3 [N=416]	16,4 [N=88]	6,3 [N=34]	[N=7]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	88,7 [N=477]	8,2 [N=44]	3,2 [N=17]	[N=7]
¿Tienen sentido tus tareas?	78,1 [N=420]	17,7 [N=95]	4,3 [N=23]	[N=7]



Sentido del trabajo por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores.



Sentido del trabajo por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



20) Posibilidades de desarrollo

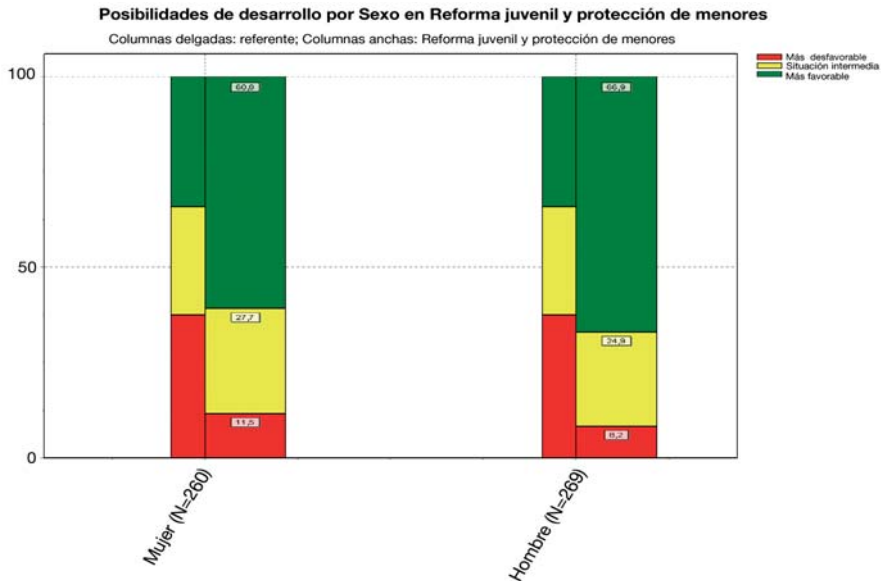
Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

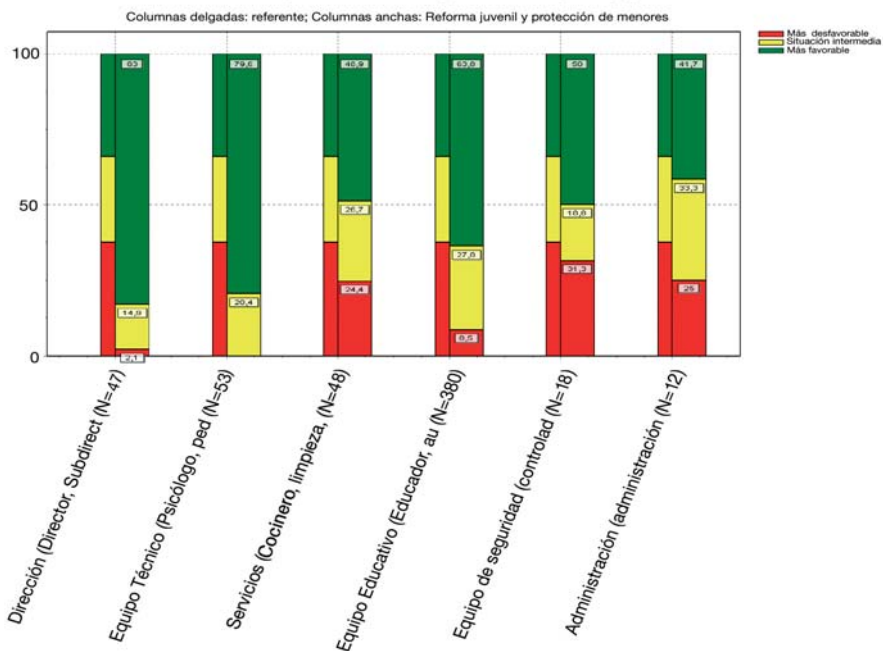
Un 9,79% de trabajadores y trabajadoras de Reforma juvenil y protección de menores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 44: Posibilidades de desarrollo. Distribución de frecuencias.

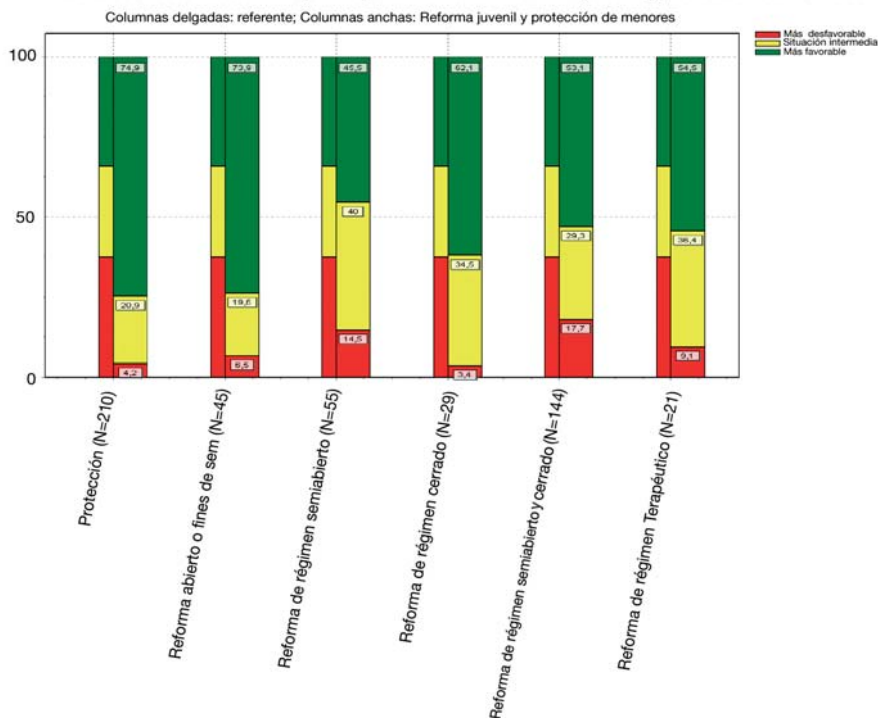
	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	78,5 [N=423]	16,9 [N=91]	4,6 [N=25]	[N=6]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	61,5 [N=331]	26,0 [N=140]	12,5 [N=67]	[N=7]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	70,9 [N=381]	21,6 [N=116]	7,4 [N=40]	[N=8]
¿Tu trabajo es variado?	58,7 [N=314]	26,7 [N=143]	14,6 [N=78]	[N=10]



Posibilidades de desarrollo por Puesto de trabajo en Reforma juvenil y protección de menores



Posibilidades de desarrollo por Departamento en Reforma juvenil y protección de menores



6.3.3. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En las tablas siguientes se describe las características de DISCRIMINACIÓN y VIOLENCIA en el trabajo.

Tabla 45: Discriminación

Con qué frecuencia...	Siempre + Muchas veces %	Algunas veces%	Sólo alguna vez + Nunca %	No contesta
¿Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo?	19,6 [N=105]	22,4 [N=120]	58,0 [N=3]	[N=9]
¿Se siente indefenso ante el trato injusto de sus superiores?	13,1 [N=70]	16,0 [N=86]	70,9 [N=380]	[N=9]
¿Tiene miedo que lo despidan si no hace lo que le piden más allá de sus obligaciones contractuales?	11,9 [N=63]	14,9 [N=79]	73,3 [N=389]	[N=114]
¿En su trabajo lo tratan de forma discriminatoria e injusta?	3,6 [N=19]	7,1 [N=38]	89,3 [N=477]	[N=11]
¿En su trabajo lo tratan de forma autoritaria y violenta?	4,1 [N=22]	6,0 [N=32]	89,9 [N=482]	[N=9]
¿En su trabajo le hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado?	17,7 [N=95]	15,7 [N=84]	66,6 [N=357]	[N=9]

Tabla 46: Violencia y discriminación

Usted ha sido objeto de las siguientes situaciones en el trabajo	Sí %	No%	No lo sabe%
Violencia física por parte de los usuarios de su centro de trabajo	16,6 [N=87]	81,1 [N=425]	2,3 [N=12]
Violencia física por parte de familiares de usuarios pertenecen a su trabajo	1,5 [N=8]	93,4 [N=494]	5,1 [N=27]
Violencia física por personas que pertenecen a su trabajo	1,7 [N=9]	94,1 [N=498]	4,2 [N=22]
Violencia física por personas que no pertenecen a su trabajo	2,5 [N=13]	93,0 [N=493]	4,5 [N=24]
<i>Discriminación por la nacionalidad, raza o etnia</i>	1,3 [N=7]	94,7 [N=505]	3,9 [N=21]
<i>Discriminación sexual</i>	2,3 [N=12]	93,0 [N=494]	4,7 [N=25]
<i>Discriminación por una discapacidad</i>	0,2 [N=1]	94,7 [N=504]	5,1 [N=27]
<i>Discriminación por la orientación sexual</i>	0,4 [N=2]	94,5 [N=499]	5,1 [N=27]

Tabla 47: Violencia y discriminación.

Otros compañeros has sido objeto de las siguientes situaciones en el trabajo	Sí %	No%	No lo sabe%
Violencia física por parte de los usuarios de su centro de trabajo	39,7 [N=197]	51,6 [N=256]	8,7 [N=43]
Violencia física por parte de familiares de usuarios pertenecen a su trabajo	7,0 [N=197]	77,7 [N=377]	15,3 [N=74]
Violencia física por personas que pertenecen a su trabajo	3,7 [N=17]	82,8 [N=380]	13,5 [N=62]
Violencia física por personas que no pertenecen a su trabajo	2,9 [N=13]	78,4 [N=355]	18,8 [N=85]
<i>Discriminación por la nacionalidad, raza o etnia</i>	3,5 [N=16]	81,2 [N=367]	15,3 [N=69]
<i>Discriminación sexual</i>	6,7 [N=30]	77,3 [N=348]	16,0 [N=72]
<i>Discriminación por una discapacidad</i>	0,7 [N=3]	83,0 [N=371]	16,3 [N=73]
<i>Discriminación por la orientación sexual</i>	2,9 [N=13]	80,5 [N=360]	16,6 [N=74]

Tabla 48: Violencia psicológica

Usted ha sufrido violencia psicológica en el trabajo	Sí %	No%	No lo sabe%
Violencia psicológica por parte compañeros	3,9 [N=21]	92,9 [N=495]	3,2 [N=17]
Violencia psicológica por par de superiores	8,7 [N=46]	87,6 [N=465]	3,8 [N=20]
Violencia psicológica por parte de subordinados	3,6 [N=19]	92,5 [N=490]	4,0 [N=21]
Violencia psicológica por parte de usuarios	23,1 [N=124]	73,1 [N=392]	3,7 [N=20]
<i>Violencia psicológica por parte de familiares de los usuarios</i>	6,8 [N=36]	89,3 [N=475]	3,9 [N=21]

Tabla 49: Violencia psicológica

Otros compañeros han sufrido violencia psicológica en el trabajo	Sí %	No%	No lo sabe%
Violencia psicológica por parte compañeros	12,9 [N=58]	68,3 [N=306]	18,8 [N=84]
Violencia psicológica por par de superiores	14,6 [N=65]	65,1 [N=289]	20,3 [N=90]
Violencia psicológica por parte de subordinados	4,0 [N=18]	74,0 [N=330]	22,0 [N=98]
Violencia psicológica por parte de usuarios	29,3 [N=131]	51,9 [N=232]	18,8 [N=84]
<i>Violencia psicológica por parte de familiares de los usuarios</i>	15,3 [N=68]	63,4 [N=282]	21,3 [N=95]

7. PROPUESTAS DE MEJORA

Actuar sobre el origen de los riesgos es un requerimiento legal y un requisito técnico para la eficacia de la prevención. La ley antepone claramente la acción preventiva sobre el origen de los riesgos a otro tipo de acciones, y se ha demostrado que las acciones más efectivas son las que se dirigen a introducir cambios en el origen de las exposiciones psicosociales o, lo que es lo mismo, en la organización del trabajo y sus aspectos más concretos en las empresas como las prácticas de gestión de la mano de obra. En consecuencia, el proceso de evaluación de riesgos debe facilitar la identificación del origen de las exposiciones de riesgo más allá de la identificación, localización y medida de éstas.

Contamos con una fuerte, rigurosa y amplia demostración científica de que los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, que pueden perjudicar la salud de los trabajadores y trabajadoras..

En este campo como en otros de la salud laboral, se interviene poco. Aunque hemos avanzado, en la mayoría de empresas españolas ni tan siquiera se ha realizado el paso previo (el de la evaluación de riesgos psicosociales), en la minoría de empresas en las que se han evaluado los riesgos psicosociales (con métodos de dudosa calidad) no se desarrolla una intervención posterior, obviando la finalidad preventiva de la evaluación.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo psicosocial (condiciones de trabajo para las que hay demostración científica de su efecto nocivo para la salud) con métodos adecuados desde el punto de vista científico, operativo y legal, habría que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control.

7.1.- Posibilidades de intervención

Se ha utilizado diferente terminología para conceptuar los diferentes tipos de intervención ante los problemas de salud laboral y comprobamos que la misma terminología es utilizada para referirse a intervenciones bien distintas. Ante esta cierta confusión respecto a la caracterización conceptual de las intervenciones en salud laboral explicitaremos a continuación cómo lo entendemos nosotros.

Ante los problemas de salud laboral se puede intervenir bien de forma terapéutica bien de forma preventiva. Entenderemos por intervención terapéutica la que se centra en el tratamiento de la anomalía de la salud detectada, es una intervención focalizada en curar

a la persona, tratándola desde el punto de vista médico. Entenderemos por intervención preventiva, aquella que se desarrolla antes de que se produzca la alteración de la salud o bien sirve para controlarla, a fin de evitar su reiteración. Intervenimos en las condiciones de trabajo eliminado el factor de riesgo o bien protegemos a los trabajadores a través de mecanismos colectivos o individuales, cuando eliminar el factor de riesgo no es posible. Así, en relación con las intervenciones preventivas, otra cuestión básica a considerar es el ámbito en el que éstas se llevan a cabo: bien en las condiciones de trabajo (prevención/protección) o en el individuo (protección). De esta forma, tratar un trastorno de salud por más que se haga de forma precoz, no se puede considerar una intervención preventiva en el ambiente de trabajo (el examen de salud periódico tampoco). En las últimas décadas como señalan Benavides, García y Frutos citando diversos estudios, las intervenciones preventivas han demostrado un mayor grado de impacto sobre la salud del conjunto de la población que las intervenciones terapéuticas. A pesar de ello, las intervenciones preventivas son escasas. El problema de su puesta en práctica se señala en una doble vertiente: por una parte, unos resultados poco visibles a corto plazo que requieren la participación de personas que nunca desarrollarán la enfermedad; y por otra, determinados intereses económicos y políticos por conservar situaciones que aunque peligrosas para la salud de la mayoría, son beneficiosas para una minoría.

Como ante los demás problemas de salud laboral, la intervención ante los riesgos psicosociales tiene dos vertientes: la prevención y el tratamiento.

El tratamiento incluye a corto plazo, tratar la sintomatología del estrés negativo y a largo plazo las enfermedades derivadas. No es objeto de este estudio la vigilancia de la salud por lo que no se van a desarrollar más explicaciones al respecto. Sin embargo queremos señalar que aunque el tratamiento va a tener efectos positivos, si el trabajador o la trabajadora vuelve a un entorno laboral en el que persisten los estresores, los efectos beneficiosos del proceso médico no van a durar.

En los pocos casos en los que se interviene, no se cambian las condiciones de trabajo sino que se pretende cambiar al trabajador. Está demostrado que éstas medidas orientadas al individuo consiguen escasos resultados, las empresas gastan mucho dinero, se enriquecen las consultoras, pero los trabajadores siguen trabajando en condiciones no saludables y padeciendo las enfermedades de ello derivadas. Lamentablemente han pasado más de veinte años desde la indicación del profesor Levi *“una onza de prevención es más valiosa que una libra de curación”* y sin embargo sigue sin ser vigente.

7.2.- Intervenciones necesarias: cambios organizacionales para combatir los riesgos psicosociales en origen.

La mayoría de investigadores en el campo de la psicología están de acuerdo en considerar que la intervención preventiva centrada en los cambios organizacionales es la más efectiva desde el punto de vista de la salud en el trabajo. La efectividad de estos cambios para reducir el riesgo de enfermedad cardiovascular ha sido ampliamente documentada.

Estos cambios se dirigen al origen de la exposición lo que implica perdurabilidad de la condición de trabajo saludable. Los objetivos de estos cambios organizacionales deben ser que las exigencias del trabajo sean razonables, que el contenido de las tareas conlleve autonomía y posibilidades de aplicar y desarrollar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, que el trabajo permita recibir ayuda de superiores y compañeros en la realización las tareas, y que éste proporcione seguridad y compensaciones justas. Para ello es necesario implementar diferentes estrategias que implicaran principalmente cambios en la organización del trabajo y de la producción de bienes o servicios.

Las fórmulas organizativas que ahora se proponen son utilizadas ya en muchas empresas de este país, al menos en algún segmento de la plantilla. La cuestión es que la fórmula organizativa en sí no garantiza el objetivo que es eliminar o controlar la exposición a los riesgos psicosociales. Para que quede garantizado la introducción de la fórmula organizativa ha de inspirarse en un principio: la mejora de las condiciones de trabajo y la salud y el bienestar en el empleo.

Con Fernández Steinko compartimos que la aplicación de las soluciones organizativas que a partir de ahora planteamos es una situación abierta, que puede resolverse bien de forma *instrumental-competitiva* y llevar a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, bien de forma *democrática-solidaria* y *justa* y llevar a una mejora substancial. Una misma medida empresarial puede ser una herramienta al servicio de objetivos bien distintos, de forma que puede conducir a resultados muy diferentes para los trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, tenemos evidencia de que las intervenciones respecto a los procesos de trabajo (rotaciones, recomposiciones de procesos....) que ignoran su impacto en la salud pueden ser dañinas.

Es por ello que las fórmulas organizativas que proponemos como medidas preventivas están agrupadas en torno al principio que debería regirlas (enriquecer el contenido del trabajo, trabajar de forma cooperativa, ordenar la jornada de forma compatible, salarios justos y ritmos y plantillas razonables o empleo y condiciones de trabajo estables), que supone una mejora de las condiciones de trabajo en tanto que permite eliminar o controlar una parte de las exposiciones a los factores de riesgo psicosocial. Algunas cuestiones más en relación al proceso preventivo. Los estudios llevados a cabo hasta ahora han identificado algunos factores clave para que estas fórmulas organizativas tengan éxito en un cambio de las condiciones de trabajo que sea favorable para la salud:

- la participación activa de todos los actores relevantes incluidos los/as trabajadores y trabajadoras en todas las fases del proceso de intervención,
- la clara determinación de objetivos, recursos, tareas, responsabilidades y planificación,
- la fundamentación de las medidas preventivas en una evaluación previa con métodos que cumplan los requisitos científicos,
- la insistencia en evitar medidas que mejoren la exposición a un factor de riesgo, empeorando la exposición a otro,
- una perspectiva a medio plazo para la implementación de las intervenciones (se necesita co-diseñar las medidas, dar habilidades necesarias para su implementación, asumir efectivamente los nuevos cambios, todo ello requiere tiempo),
- una perspectiva a largo plazo que permita la mejora de las intervenciones,

- el apoyo de la dirección al más alto nivel, así como de todos los actores relevantes en la empresa y centro de trabajo (dirección intermedia, supervisores directos, trabajadores y trabajadoras, sindicatos, técnicos de prevención de riesgos, técnicos de producción y de recursos humanos...) en la mejora de las condiciones de trabajo.

Si se sigue el proceso de intervención planteado por el método CoPsoQ-istas21 estos factores están garantizados.

7.3.- Medidas preventivas para el sector.

Para definir las medidas preventivas se realizó un foro de expertos con la participación de expertos en el sector y en riesgos psicosociales.. En dicho foro, partiendo de los resultados del estudio realizado en el sector, se han desarrollado una serie de medidas preventivas. Estas propuestas se ordenado según diferentes objetivos preventivos y teniendo en cuenta la prevalencia de exposición de la exposición al nivel más desfavorable para la salud (tabla 24)

Los objetivos preventivos que se han definido son los siguientes:

- A. Control de las exigencias emocionales
- B. Exigencias razonables (ritmos y plantillas razonables)
- C. Informar sobre lo cotidiano
- D. Jornadas y horarios saludables
- E. Estabilidad en el empleo
- F. Trato justo
- G. Trabajar de forma cooperativa
- H. Enriquecer el contenido del trabajo
- I. Control sobre la violencia en el centro de trabajo

A pesar de que las exigencias cognitivas es la segunda exposición con una prevalencia más elevada al nivel más desfavorable para la salud no se ha tenido en cuenta para definir objetivos preventivos. Como señala el marco conceptual y el método CoPsoQ ISTAS21 las exigencias cognitivas se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por si mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Los resultados de la encuesta realizada en el sector de Reforma juvenil y protección de menores muestran una elevada prevalencia de exposición al nivel desfavorable para la salud en las exigencias psicológicas cognitivas (67,7%), y una baja prevalencia en las posibilidades de desarrollo (9,8%), de manera que la exposición a exigencias cognitivas no se han tenido en cuenta en la propuestas de medidas preventivas.

A. CONTROL DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES.

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. Las altas exigencias emocionales suponen una situación de riesgo para la salud.

Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los trabajadores y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas.

En el caso de los centros de menores, tanto de Protección como de Reforma, nos encontramos con profesionales que trabajan con usuarios en situaciones personales y sociales muy complicadas: menores en situación de desamparo, víctimas de abusos, inmigrantes no acompañados, chicos que provienen de familias desestructuradas, menores de entornos marginales, jóvenes con problemas de adicciones, infractores, menores con trastornos de conducta problemas de salud mental...

Descripción de la exposición relacionada

La exposición a dimensión de exigencias emocionales es la que ha presentado una prevalencia más elevada de exposición al nivel más desfavorable para la salud.

- El 73,5% de las personas que han contestado a la encuesta presenta una exposición en el nivel más desfavorable para la salud y el 19,9% en el nivel intermedio; de manera que sólo un 6,7% está expuesta al nivel más favorable para la salud
- Se observan diferencias en la prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud según el puesto de trabajo. La prevalencia en el equipo educativo es del 79,8%, y en servicios, seguridad y administración es inferior a la de unidad de análisis de la empresa (51,1%, 38,9% y 53,3%, respectivamente). En relación a los subsectores la prevalencia mayor a la exposición al nivel más desfavorable para la salud es en reforma de régimen terapéutico (86,4%)
- En relación con las preguntas asociadas a la dimensión el 60,6% de trabajadores y trabajadoras encuestados afirman que su trabajo, siempre o muchas veces, es desgastador emocionalmente, el 59,9% que siempre o muchas veces se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente y a un 58,5% les cuesta, siempre o algunas veces, olvidar los problemas del trabajo.

Descripción de las preguntas de condiciones de trabajo más relevantes y otras exposiciones

- Movilidad funcional (tabla 14). El 63,2% de las personas que han contestado las pre-

guntas responden que realizan movilidad funcional, siendo la más frecuente la movilidad en el mismo nivel (20,9% del total), y el 29,3% dice realizar movilidad tanto horizontal como vertical (ascendente o descendente)

- Cantidad y volumen de trabajo y tiempos a disposición. La exposición a control sobre los tiempos a disposición muestra que el 41,6% y 56,3% sólo puede alguna vez o nunca decidir cuándo se hace un descanso o puede dejar el trabajo para charlar con un compañero
- Tiempo de exposición (tabla 8). El 11% trabajó más de 40 horas la semana anterior, y 58,5% entre 36 y 40 horas
- Experiencia y formación (tabla 6): el 31,7% manifiesta tener un trabajo temporal
- Apoyo social de superiores. Destaca 3 subsectores con exposición elevada al nivel desfavorable para la salud: reforma régimen terapéutico (68,2%), reforma régimen cerrado (55,2%) y reforma régimen semiabierto (50%)

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. Reducir los tiempos de exposición. Es evidente que es imposible evitar la exposición al usuario de este tipo de centros, pero si es posible reducir el tiempo de exposición, ya sea reduciendo el número de menores a cargo, ya sea disminuyendo el número de horas de atención directa con usuarios.

- Se podría valorar en el sector de reforma juvenil sistemas rotatorios, donde todos los trabajadores de atención directa con menores, o en concreto, el personal educativo, trabajen rotando actividades, funciones o roles dentro del puesto de trabajo evitando, por ejemplo, que los mismos educadores siempre trabajen con los mismos menores o los más complicados. Esto puede evitar que algunos educadores acaben quemándose.
- Se debe considerar la rotación de turnos para que todo el personal, especialmente el de atención directa pueda desarrollar parte de su jornada anual en turnos donde se reduce la actividad (turnos de noche y en ocasiones mañana) y, por tanto, los tiempos de exposición o en los que las actividades llevadas a cabo tienen un carácter más lúdico (turnos en fin de semana o festivos.)
- Intercalar funciones de atención directa con tareas de organización, planificación, coordinación o intendencia siempre dentro de la jornada de trabajo.
- Se pueden valorar sistemas de descanso y vacaciones repartidas a lo largo del año, que permitan a los trabajadores “desconectar” cada 3 o 4 meses y poder fijar límites de sobrecarga psicológica o emocional.

Para esto es necesario evitar las plantillas ajustadas.

2. Formación. Es una realidad que la formación de los trabajadores de atención directa a menores muy variada. Nos podemos encontrar en el sector, sobre todo a los constituyen el equipo educativo, trabajadores con diplomatura o licenciatura no relacionada con la actividad que realiza, por lo que carecen de antemano de la formación específica para atender de forma adecuada a los menores internos en este tipo de centros. Y ni aun siendo educadores sociales, no tienen actitudes, habilidades o formación práctica que se adquiere posteriormente en los centros.

Es por eso que entendemos que se deben:

- Establecer una formación inicial antes de tener a su cargo un grupo de usuarios.
- Promover una **formación adecuada a las funciones** que desarrollan cada uno de los trabajadores. Esta formación debe de ser adecuada en técnicas y conocimientos especializados, como mediación, situaciones conflictivas, cambios legislativos...).
- Proporcionar **formación continua** sobre temas como: asertividad, habilidades sociales, autocontrol, manejo del estrés, resolución de conflictos. Se debe dotar de las herramientas suficientes a los trabajadores del sector para ejercer sus funciones de forma eficiente.
- **Entrenar el control emocional** con el usuario, manteniendo un equilibrio entre la sobreimplicación y la indiferencia.
- Proporcionar entrenamiento para el manejo de la **distancia emocional**.
- **Fomentar planes de carrera profesional**, con itinerarios formativos individualizados para la adquisición de las competencias esenciales, transversales y específicas para cualificar a los profesionales y promocionar dentro de la empresa. Para una buena planificación habría que tener en cuenta el Catálogo Nacional de Oficios y el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

3. Rotaciones periódicas de los puestos de trabajo. Rotación de puestos y funciones y hogares y grupos.

- Establecer sistemas negociados con los representantes de los trabajadores para rotación y/o, incentivación.
- Incentivar de los centros/áreas con mayor carga de trabajo para que la voluntad del trabajador y la compensación por la superior penosidad de la tarea, centro, hogar, grupo o actividad contrarresten los efectos nocivos de las exposiciones.
- Crear sistemas rotativos para equilibrar el nivel de exigencia emocional entre todos los trabajadores del centro a través de la rotación puestos, funciones, hogares, grupos o actividades.

Para conseguir esto se ha de establecer en el centro de trabajo, y dentro de la jornada laboral, un sistema de intercambio de información, donde todos los trabajadores de atención directa puedan intercambiar información de los mismos de forma que, cuando se produzca el cambio de puesto, se garantice la continuidad del trabajo realizado anteriormente con los usuarios.

4. Trabajadores de apoyo. Como hemos visto en las encuestas, un alto porcentaje de los trabajadores que tienen un contacto directo con los menores afirman que se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente. Es por lo que creemos imprescindible, la existencia de “trabajadores de apoyo;” que cuando un trabajador o trabajadora viva una situación límite con algún usuario, pueda disponer de un tiempo y lugar de descanso, que le posibilite volver a su puesto de trabajo una vez recuperado de esa situación antes mencionada.

Esto es imposible si las plantillas son ajustadas. Los centros de trabajo no pueden disponer de plantillas ajustadas, sino que éstas deben de contar con trabajadores suficientes que permitan, no solo dar un servicio adecuado, sino también, poder solucionar cualquier contraturno sin necesidad de sobrecargar al resto del personal.

5. Creación de grupos de terapia (grupos Balint). Esta no es una medida preventiva, en el sentido de que no se está atacando al origen del problema, sino que es más bien una medida preventiva sobre el sujeto. Sería una medida complementaria a las anteriormente nombradas. De nada vale este tipo de recursos, si antes no hemos implementado las medidas que hemos nombrado anteriormente.

6. Regulación normativa sobre la adjudicación de los menores a los tipos de centros de protección y reforma. A día de hoy, uno de los grandes problemas a que se enfrentan las entidades y, por tanto, sus trabajadores, es que los perfiles de los usuarios que ingresan no se corresponden con la tipología de centro en el que ingresa. Esto supone que el centro y sus trabajadores no se encuentran preparados para asumir casuísticas que rebasan los límites de lo previsible. Si no se tiene la formación necesaria y los medios adecuados la probabilidad de que se generen conflictos crece exponencialmente.

Desde las organizaciones empresariales y sindicales se ha de instar a las administraciones de las Comunidades Autónomas, por una regulación para la adjudicación de plazas. Ha de existir una base de datos de recursos, la tipología de los mismos y los medios de los que se dispone en los mismos, de forma que no se puedan adjudicar menores con un perfil determinado a un centro que no tenga los recursos suficientes y adecuados para una atención idónea.

B. EXIGENCIAS RAZONABLES (Ritmos y plantillas razonables).

Nos concentramos ahora en cómo combatir las exigencias cuantitativas. Desde el punto de vista de la prevención, la cantidad de trabajo debe adecuarse al tiempo que dura la jornada, debe ser razonable; ni demasiado trabajo ni demasiado poco. Una buena planificación y programación como base de la asignación de tareas, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo que recae en el centro, un buen cronometraje o la mejora de los procesos productivos de bienes o servicios pueden suponer elementos que faciliten la asunción de las exigencias cuantitativas sin que estas sean nocivas para la salud.

Distintos estudios han demostrado que la reducción de las exigencias cuantitativas (concretadas en presión de tiempo debido a horarios no realistas) a través de mejorar los procesos hace decrecer de forma significativa la presión sistólica y la frecuencia cardiaca.

Los recortes de plantilla (downsizing) son habituales como respuesta a los déficits presupuestarios, para conseguir ahorrar costes. No está claro que este objetivo se consiga en tanto que se ha demostrado que la reducción de plantilla se ha relacionado con un aumento de enfermedades musculoesqueléticas y del absentismo.

Pero además tiene otros costes aparejados: errores debido al aumento de trabajo dada la reducción de plantilla, sobrecarga de trabajo por una ratio alta de menores, que a su vez afecta al trabajo de otros compañeros y a los usuarios, por los errores cometidos debido a la inexperiencia o falta de formación, falta de apoyo entre compañeros dada la competitividad establecida por el miedo a ser despedido.

Descripción de las exposiciones relacionadas

Exigencias psicológicas cuantitativas

- El 43,8% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 30,4% al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por sexo, puesto de trabajo y subsectores. La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en los hombres (47,1%) que en las mujeres (40,7%); en relación al puesto de trabajo la prevalencias más elevadas son en administración (66,7%), dirección (63%) y en equipo técnico (59,3%); y, en relación a los subsectores el de reforma de régimen terapéutico presenta una prevalencia de 81,8% y reforma de régimen semiabierto del 63,6%.
- De las preguntas asociadas a esta dimensión señalar que el 43,9% de las personas encuestadas responden que siempre o muchas veces tienen que trabajar muy rápido; así mismo destaca que el 23,5% responde que siempre o muchas veces y 36,5% que algunas veces que la distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.

Control de los tiempos a disposición

La dimensión de control de los tiempos a disposición contiene dos preguntas relacionadas con el ritmo de trabajo de trabajo.

- El 41,6% de las respuestas dicen que sólo alguna vez o nunca pueden decidir cuando hacen un descanso, y el 56,3% que sólo alguna vez o nunca pueden dejar el trabajo para charlar con un compañero

Descripción de las preguntas de condiciones de trabajo más relevantes

Las exigencias cuantitativas pueden estar relacionadas con la jornada y su distribución.

- El 21% trabajaron más de 40 horas la semana anterior a la realización de la encuesta (tabla 8)
- Los cambios de días de la semana el 4,4% responde que se producen siempre o muchas veces, el 14,2% algunas veces y el 81,3 sólo alguna vez o nunca (tabla 10)
- Los cambios en la hora establecida de entrada o salida el 4,1% responde que se producen siempre o muchas veces, el 15,2% algunas veces y el 80,7 sólo alguna vez o nunca (tabla 12)

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. **Evitar las plantillas ajustadas.** Como hemos mencionado antes, que existan plantillas ajustadas tiene numerosas consecuencias para el desarrollo adecuado de las funciones de los trabajadores.

2. Entendemos que la mejora de las condiciones de trabajo se ha de conseguir mediante la **negociación colectiva**, y las administraciones tienen que calcular los costes de precio **“plaza/día”** en función de lo regulado en los convenios colectivos. No tiene sentido que un convenio estatal marque unos mínimos, y que la administración sufrague los gastos por debajo del coste real. Para entender esto, hemos de reseñar que los centros de menores se gestionan por entidades privadas con dinero público. Normalmente, son entidades sin ánimo de lucro las que gestionan este tipo de centros. Por ese motivo, entendemos que la administración debe disponer de los medios necesarios para controlar que el dinero que adjudica para la gestión de un centro, se administra por parte de la entidad adjudicada de forma correcta. Solo la transparencia absoluta en la gestión de los centros evitará una “competencia desleal” por parte de las entidades del sector. Con la adjudicación de la gestión de un centro a concurso, solo abre las puertas a entidades multifuncionales con ánimo de lucro, cuyo único objetivo es conseguir la mayor rentabilidad económica a costa de unas pésimas condiciones de trabajo.
3. **Mejorar las condiciones de trabajo.** Como hemos visto antes, se hace necesario, no solo unos salarios justos, sino también una mejora de las condiciones de trabajo. Esta mejora evitará la rotación de las plantillas.

C. INFORMAR SOBRE LO COTIDIANO.

Cada día las empresas invierten más recursos en información (más que comunicación) interna y externa. Se trata de transmitir la imagen corporativa (valores...) y de informar de cuestiones extra-laborales.

Las medidas preventivas frente a la baja previsibilidad pasan por la política de información pero con un objetivo distinto: deben permitir que los trabajadores y trabajadoras tengan la información necesaria para hacer bien su trabajo y respecto a los cambios que puedan afectar a su futuro. Se trata de que una parte de la llamada política de comunicación se refiera a las cuestiones cotidianas, a lo que afecta al trabajo de uno, y que sirva para aumentar la transparencia. Como en otros casos, se trata de establecer unos principios y diseñar procedimientos para implementarlos. Finalmente se trata de formar al respecto.

La previsibilidad se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés. La falta de previsibilidad se ha relacionado con peores indicadores de salud mental y de vitalidad. En relación con el empleo, precisamos de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas o nuevas tareas.

Descripción de las exposiciones desfavorables para la salud

Previsibilidad

- El 53,7% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 30% al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por puesto de trabajo. La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en el equipo educativo (57,9%) y en el equipo técnico (56,6%). También se observan diferencia en las prevalencias de exposición de los subsectores: en reforma de régimen terapéutico la exposición es de 95,5%, en reforma de régimen semiabierto y cerrado es de 63,9%, reforma de régimen cerrado 63%, y reforma de régimen semiabierto 57,4%.
- De las dos preguntas asociadas a esta dimensión las personas que han contestado el 34,3 señalan que sólo alguna vez o nunca y el 31,6% algunas veces se le informa con suficiente antelación de los cambios que puedan afectar a tu futuro.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. **Establecer protocolos de información básica de los menores.** Dentro del principio de confidencialidad y de lo establecido en la legislación sobre la materia. Es necesario establecer por parte de la administración y los centros de trabajo protocolos de información básica de los menores que internan en los centros. Es una práctica habitual en el sector encontrarnos con situaciones de ingresos inmediatos de menores en los centros, sin que los profesionales que van a atender al menor reciban ningún tipo de información sobre el mismo. Información básica que sitúe al profesional en la situación real del menor para establecer pautas de actuación y forma de trabajar con el mismo. Existe una gran descoordinación entre los juzgados, las fuerzas de seguridad del estado, los servicios sociales, las direcciones generales del menor, las direcciones de los centros y los trabajadores de los mismos.
2. **Establecer canales de comunicación formal entre los distintos niveles de la organización:** vertical ascendente (de los subordinados hacia el superior), vertical descendente (del superior hacia los subordinados) y horizontal (entre compañeros).
A veces puede haber descoordinación entre la información que maneja el equipo directivo, equipo técnico, equipo educativo o incluso con el personal de servicios. Se deben crear canales de intercambio de información para que cada trabajador pueda desarrollar sus funciones de forma eficaz y eficiente.

D. JORNADAS Y HORARIOS SALUDABLES

Para evaluar las jornadas y horarios laborales debemos tener en cuenta el tiempo de trabajo en relación a su duración, su ordenación y el horario. El objetivo preventivo de jornadas y horarios saludables nos permite actuar sobre tres exposiciones a riesgos psicosociales: **elevada doble presencia, falta de control sobre los tiempos a disposición y una parte de la inseguridad**, partiendo de la base que estas dimensiones están relacionadas, además de con el tiempo de trabajo, con otras dimensiones de los riesgos psicosociales.

Abundan los estudios relativos al tiempo de trabajo (duración, ordenación y modificación) y su relación con la salud y en comparación son menos los relativos a la exposición a riesgos psicosociales. El uso de turnos, incluyendo el nocturno, ha sido intensamente investigado y asociado con un creciente número de enfermedades. Trabajar más de 40 horas a la semana se ha asociado con enfermedades cardiovasculares, ansiedad y depresión apuntando hacia una relación de dosis respuesta. Al contrario, las prácticas de adaptabilidad a las necesidades de los trabajadores relativas al tiempo de trabajo (reducción de jornada por voluntad del trabajador, posibilitar cambios de horario cotidianamente o tomarse días) se han mostrado reductoras de los factores de riesgo cardiovasculares y de las exposiciones relativas a la doble presencia.

En las empresas coexisten la normativización del tiempo de trabajo (que suele ser ajustado) y la flexibilidad en la ordenación del mismo con un único objetivo: adaptarse a las necesidades del servicio. De estas estrategias se deriva la inexistencia de margen de autonomía en relación al tiempo de trabajo y la posibilidad de cambio de jornada y horario contra la voluntad del trabajador. Las medidas preventivas pasan por flexibilizar la ordenación de la jornada teniendo en cuenta tanto las necesidades del servicio como de los trabajadores y trabajadoras.

Esta flexibilización permite además evitar la pérdida de salario que implican los permisos no retribuidos o la jornada reducida por maternidad/paternidad.

Descripción de los resultados de las exposiciones relacionadas

Control de los tiempos a disposición

- El 56,7% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorable para la salud, y el 24,7% al nivel intermedio
- La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en las mujeres (60,9%) que en los hombres (52,3%)
- Del conjunto de puesto de trabajo tres de ellos presentan una prevalencia alta de exposición al nivel desfavorable para la salud: equipo de seguridad (75%), equipo de educadores (66,7%) y servicios (54,5%)
- De las preguntas asociadas a esta dimensión y relacionada con el tiempo de trabajo destacar que el 69,9% de las personas encuestadas responden que sólo alguna vez o nunca pueden dejar el puesto de trabajo al menos una hora si tienen un asunto personal y que en relación a la elección de las vacaciones el 32,1% solo las pueden escoger algunas veces y el 29,3% no las pueden escoger nunca o sólo alguna vez

La doble presencia

- El 51,1% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorable para la salud, y el 44,7% al nivel intermedio
- La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en las mujeres (53,4%) que en los hombres (48,6%)
- En relación a los puestos de trabajo no se observan diferencias significativas, excepto en dos que presentan una prevalencia menor de exposición al nivel más desfavorable para la salud: servicios (42,2%) y equipo de seguridad (35,5%)

Inseguridad sobre el futuro

En relación a esta exposición señalar únicamente la frecuencia de respuesta de la pregunta relacionada con el tiempo de trabajo. El 27,7 % de las personas encuestadas responden que están muy o bastantes preocupadas por si les cambian el horario y el 24,9% están más o menos preocupadas

Descripción de las preguntas de condiciones de trabajo más relevantes

- El 21% trabajaron más de 40 horas la semana anterior a la realización de la encuesta
- Por las características del sector las jornadas asociales son muy frecuentes: El 76,3% trabaja sábados y/o domingos, el 13,2 trabaja en turno fijo de tarde o noche, y el 61% realiza trabajo a turnos
- Los cambios de días de la semana el 4,4% responde que se producen siempre o muchas veces, el 14,2% algunas veces y el 81,3 sólo alguna vez o nunca
- Los cambios en la hora establecida de entrada o salida el 4,1% responde que se producen siempre o muchas veces, el 15,2% algunas veces y el 80,7 sólo alguna vez o nunca
- En cuanto al margen de adaptación de hora de entrada o salida el 79,5% no tiene ninguna posibilidad de adaptación

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. **Disponer de tiempos y lugares de descanso.** Creemos que esta medida es más que necesaria sobre todo en el personal que tiene un contacto directo con los menores. El trabajo con los menores, como hemos visto anteriormente, es un trabajo desgastador, dándose en numerosas ocasiones situaciones límites. Se hace imprescindible la disposición de tiempos de descanso y lugares habilitados para ello. Pero para poder realizar estas pausas o descansos sin desatender a los usuarios, es necesario que otro compañero sustituya al trabajador que lo necesite. Esto se hace imposible si contamos en los centros con **plantillas ajustadas**, y más imposible aún, en muchos casos de viviendas tuteladas donde solo hay un educador con un grupo de menores a su cargo. No solo hay que disponer de tiempos de descanso, sino de un lugar habilitado para ello, donde el educador o trabajador pueda recuperarse del agotamiento acumulado o de la situación límite vivida.
2. **Aumentar y repartir los tiempos de vacaciones.** Unas de las pocas formas de poder desconectar y recuperarte del agotamiento físico y mental acumulado son las vacaciones. Se han de negociar con los representantes de los trabajadores el aumento de los periodos vacacionales, teniendo en cuenta que es un sector donde se trabajan los 365 días del año, donde no existen los cierres por festivos, puentes, fines de semana (el 66,5 % trabaja tanto entre semana, como fines de semana como festivos). Conocemos experiencias donde se suman los 14 festivos anuales a los 31 días naturales de vacaciones y se reparten en 3 periodos vacacionales de 3 quincenas a lo largo del año...

Es necesario que el reparto de los periodos vacacionales sea equitativo, de forma que todos tengan la posibilidad de disfrutar de días de vacaciones en periodo estival, independientemente que después cada uno tenga la libertad de cambiar sus días vacaciones con otros compañeros en función de sus necesidades.

3. **Publicación de los calendarios laborales anuales**, acordados con la representación legal de los trabajadores que contemplan de forma clara la distribución horaria diaria y semanal. El calendario laboral debe ser publicitado y conocido por el conjunto de la plantilla. Esta obligación empresarial recogida en el Estatuto de los Trabajadores (Art 34.6) es poco habitual en los centros de trabajo. Como hemos visto en el estudio, a un 49,5 % de los trabajadores nunca le cambian los días de la semana que tienen que trabajar. Es imprescindible para poder organizar y conciliar la vida familiar saber con exactitud los turnos de trabajo que tendrán durante todo el año, sin la inseguridad de que de una semana para otra te los pueden cambiar.
4. **Flexibilizar la posibilidad de cambios de turnos, vacaciones, etc.** para poder conciliar la vida laboral personal y familiar. Como hemos visto, el 57,7 % de los trabajadores tienen turnos rotatorios, por lo que es necesario flexibilizar la posibilidad de cambiar turnos y/o vacaciones con otros compañeros cuando lo necesiten.
5. También es necesario introducir medidas de flexibilidad y conciliación para trabajadores y trabajadoras con personas a su cargo.
6. Establecer de forma clara en el convenio colectivo y los acuerdos de empresa (calendario laboral u otros), **los límites de las modificaciones de los tiempos de trabajo**: distribución de las jornadas y horas de inicio y finalización de la jornada. Deben establecerse su justificación, preaviso como mínimo de 15 días, compensación con tiempo de descanso a propuesta del trabajador con un preaviso de 15 días y mecanismos de seguimiento sindical. En todo caso deben ser esporádicas.
7. Las prolongaciones de jornada se compensarán con tiempo de descanso, ejercido en jornada completa o parcial, y comunicada y acordada con 15 días de antelación.
8. Una reflexión específica merece el trabajo a turnos y/o nocturno. Algunas propuestas son:
 - Reducir el tiempo de jornada efectiva sin reducción de sueldo, es decir, aumentar los descansos en jornada (entre 30 y 50 minutos).
 - En el turno nocturno y de madrugada (22h a 6h) reducir la carga de trabajo y ajustar las tareas.
 - Permitir las permutas.
 - Exigir la negociación y el acuerdo de cualquier sistema de turnos y nuestra participación en su seguimiento y evaluación.
 - Adaptar el resto de condiciones de trabajo (ambientales, ergonómicas...)

E. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Condiciones de trabajo estables: empleo, jornadas y horarios, tareas y salarios. Este objetivo preventivo se plantea ante la exposición a la **inseguridad en el futuro**, una de las dimensiones más relacionadas con las compensaciones del trabajo y contempladas en el modelo esfuerzo-recompensa de Seagrist, y se refiere a la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas y salario).

El uso de una u otras fórmulas contractuales no es inocuo respecto a la salud según estudios recientes. Los trabajadores con relaciones laborales por tiempo determinado en comparación con los trabajadores contratados a través de fórmulas indefinidas sufren mayor estrés psicológico, mayores desórdenes musculoesqueléticos y mortalidad prematura, sugiriendo que estos efectos en salud tendrían que ver con las exposiciones psicosociales de inseguridad y las relacionadas con el subempleo.

Es frecuente exigir al trabajador estar disponible para los requerimientos empresariales: cambiar las tareas y responsabilidades, asumir tareas adicionales, ir a trabajar al centro que haga falta, en el momento que sea necesario yendo a trabajar días u horas no previstos, alargar la jornada, cobrar según lo producido/servido, etc. Esta exigencia de disponibilidad puede implicar exposiciones nocivas en las dimensiones de inseguridad y estima. Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas de las suficientes oportunidades para que éstas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo y al control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo, tareas y salario).

Descripción de la exposición más desfavorable para la salud:

- El 39,93% de las personas encuestadas están expuestas al nivel desfavorable para la salud y el 46,1% a niveles intermedio
- De las preguntas asociadas a esta dimensión las que presentan una mayor frecuencia son las relacionadas con la preocupación por el **empleo** y con la variación del **salario** (el 56,9% y el 52%, respectivamente, manifiestan estar muy o bastante preocupados). También se manifiesta una cierta preocupación por el cambio de horario y el cambio de tareas (el 27,7 y 23,4%, respectivamente, contesta estar muy o bastante preocupado). Estos dos últimos aspectos (jornada y movilidad funcional) se abordaran en otros puntos.
- No se observan diferencias en las exposición por sexos
- La mayor exposición según puesto de trabajo las presentan las ocupaciones de servicios y el equipo educativo (53,2 y 41,3 %, respectivamente).
- En relación a los subsectores afecta prácticamente a todos, sobresaliendo el de reforma de régimen cerrado (63,3%)

Descripción de las preguntas de condiciones de trabajo más relevantes:

- El 34,5% de las personas encuestadas tienen algún tipo de contrato temporal (tabla 6)
- EL 41,4% de las personas encuestadas están preocupadas por si no les renuevan el contrato (tabla 23)

- El 16,5% de las personas encuestadas tienen salario variable (tabla 20).
- Casi un 30% de los encuestados apenas tiene 2 años de antigüedad, el 59,4% tienen menos de 5 años de antigüedad y solo un 10,9% lleva más de 10 años trabajando en su empresa (tabla 7).

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. **Disminuir la precariedad laboral mediante la Negociación Colectiva.** En 2010 se firmó el I convenio colectivo estatal del sector. Este primer convenio colectivo ha podido marcar unos mínimos en cuanto a salarios y condiciones de trabajo que hasta ahora no existían. Pero estos mínimos están aún lejos de equiparse a las condiciones de trabajo que marcan algunos convenios provinciales, autonómicos o de empresa con un amplio recorrido sindical, o a las condiciones laborales de la función pública.
2. **Cumplimiento de los Convenios Colectivos y acuerdos de empresa.**
3. **Fomentar la estabilidad en las empresas,** mediante la negociación colectiva, reconocimiento el tiempo de permanencia en la empresa (complemento de antigüedad).
4. **Fomentar planes de carrera profesional,** con itinerarios formativos para la adquisición de las competencias esenciales, transversales y específicas para cualificar a los profesionales y promocionar dentro de la empresa.
5. **Implementar sistemas de promoción basados en la equidad:** Se deben valorar criterios objetivos como el nivel de cualificación, la experiencia en el puesto de trabajo y antigüedad.

F. TRATO JUSTO.

Percibir un salario adecuado a la categoría profesional y las funciones realizadas, que se reconozca la experiencia y la cualificación junto con otros criterios objetivos para acceder a una vacante o promoción dentro de la entidad es lo que denominamos como “trato justo”. Una organización del trabajo saludable debe evitar que existan diferencias salariales dentro de una misma categoría profesional, que los trabajadores no perciban una remuneración adecuada a las funciones que realizan, o que se tengan en cuenta criterios subjetivos para promocionar.

Descripción de las exposiciones relacionadas

Estima

- El 45,7% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 27% al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por sexo, puesto de trabajo y subsectores. La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en las mujeres (50,2%) que en los hombres (41,7%); en relación al puesto de trabajo la prevalencia más elevada es el equipo educativo (51,1%) y, en relación a los subsectores el de reforma de régimen terapéutico presenta una prevalencia de 68,2%, reforma de régimen cerrado 58,6% y reforma de régimen semiabierto y cerrado del 57,8%.

- De las preguntas asociadas a esta dimensión señalar que el 33,2% de las personas encuestadas responden que sólo alguna vez o nunca recibe en el trabajo el reconocimiento adecuado; y el 29% sólo alguna vez o nunca recibe de sus superiores el reconocimiento que merece.

En la exposición de calidad de liderazgo el 38,2% siempre o muchas veces y 30,7% algunas veces responden que sus actuales jefes inmediatos aseguran que cada uno de los trabajadores y trabajadoras tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional.

Descripción de las preguntas de condiciones de trabajo más relevantes

- Una parte de las condiciones de trabajo relacionadas con el trato justo o reconocimiento/recompensa tienen que ver con el salario. 18,1% de las personas encuestadas responden que el trabajo que realizan es de una categoría o grupo superior al que tienen asignado salarialmente (tabla 18), y un 76,6% responde que su trabajo no está bien pagado.
- También se puede relacionar con el trato justo es el tema de la promoción (tablas 21 y 22). El 75,6% de las personas que han contestado no han promocionado, y el 27,9% manifiestan que no existe ningún criterio objetivo para la promoción.

MEDIDAS PREVENTIVAS

1. **Salarios justos.** Es necesario ajustar los salarios a las categorías profesionales. El sector de la protección y reforma juvenil, se acaba de regularizar mediante la firma del primer convenio colectivo a nivel estatal. Este primer convenio colectivo ha podido marcar unos mínimos en cuanto a salarios y condiciones de trabajo, que hasta ahora no existía, pero bien es cierto que estos mínimos tienen que poder llegar a equipararse a otros convenios de comunidad autónoma o empresa con un amplio recorrido, o a los salarios del funcionariado público. Actualmente se está viviendo una situación de crisis que está haciendo que las administraciones autónomas recorte presupuestos, que afectan también al sector de atención a menores. Se está pasando por parte de las administraciones de concertar el precio por plaza de un menor en un centro, a sacar las plazas de un centro a concurso, adjudicando la gestión de centros a entidades multiservicios con condiciones de trabajo por debajo de lo establecido en el convenio estatal. Incluso se están dando situaciones de impago a las entidades por parte de la administración, con las gravísimas consecuencias que puede suponer este hecho. Estos recortes no solo afectan a las condiciones de trabajo de los profesionales del sector, sino también a la atención de los usuarios de estos centros.
2. **Implementar sistemas de promoción basados en la equidad:** Se deben valorar y baremar criterios objetivos como el nivel de cualificación, la experiencia en el puesto de trabajo y antigüedad.
3. **Fomentar desarrollo de una carrera profesional, con itinerarios formativos para la adquisición de las competencias esenciales, transversales y específicas para cualificar a los profesionales y promocionar dentro de la empresa.**

G. TRABAJAR DE FORMA COOPERATIVA

Nos centramos ahora en cómo combatir la exposición a riesgos psicosociales como el bajo apoyo y refuerzo de compañeros y superiores en el momento de realizar el trabajo, sentimiento de grupo, la baja calidad de liderazgo y la baja claridad de rol, Desde el punto de vista de la prevención, para combatir estos riesgos en origen se trata de poner medios para superar la concepción de la empresa como un mercado interno en el que todas las unidades e individuos compiten entre ellos y evitar la descripción de problemas organizacionales como problemas de personalidad individual o social de los trabajadores. Demasiadas veces los problemas que tienen que ver con las relaciones en el trabajo se individualizan y se describen como problemas de personalidad (tal mando es perverso, tal trabajador es débil) sin que nadie se pregunte sobre las formas de organización del trabajo y sobre la política de personal.

El apoyo de compañeros y superiores en la realización del trabajo se ha mostrado beneficioso para la salud y moderador de los efectos nocivos de las altas exigencias y el bajo control. Para mejorar el apoyo en el trabajo primero es necesario facilitar la relación social (sin relaciones sociales no puede existir apoyo), evitando los puestos de trabajo aislados y, en segundo lugar, proporcionar las condiciones organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y entre superiores y trabajadores en la realización de las tareas.

Introducir el trabajo en equipo es una buena fórmula para ello. La plataforma necesaria sería fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y objetivos y el margen de autonomía. Con ello además mejoramos la claridad de rol (que por cierto, no debe implicar la excesiva normativización del trabajo).

Analizar, definir y visualizar los principios de la política de personal de la empresa es un paso ineludible. La participación, la cooperación, el trato justo en la realización del trabajo, en la asignación del mismo, en la selección de personal, en la promoción por citar algunas ideas y aspectos clave son imprescindibles para fundamentar una organización del trabajo saludable. La dirección debe pronunciarse claramente sobre el lugar que ocupa la salud, el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y su desarrollo profesional.

Los departamentos de recursos humanos ven sus recursos aumentados y en los últimos tiempos empiezan a hacerse públicos los principios de gestión de personal pero más hacia fuera que hacia el interior de la empresa, ya que el interés es visualizar a la sociedad que la entidad cumple criterios de responsabilidad social corporativa. Sin embargo, ello no va acompañado de un trabajo de desarrollo de procedimientos para implementar tales principios, ni de directrices claras en relación a su cumplimiento y tampoco de formación que proporcione a los mandos (y trabajadores) las habilidades necesarias (cómo apoyar, cómo resolver conflictos, cómo comunicar, cómo reconocer el trabajo bien hecho, cómo no discriminar...), ni tampoco se acompaña del tiempo preciso ni de otros recursos necesarios para hacer esos principios efectivos. Todas estas cuestiones no pueden ser eludidas y suponen medidas preventivas necesarias. Cambiar las tareas de los mandos para que pasen a ser "responsables" más que "jefes" es un paso intermedio imprescindible.

Una vez realizados estos pasos, y solo después, puede ser importante el pronunciamiento de la dirección en relación a aquellas acciones y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación, trato injusto...) tanto de superiores y compañeros como de usuarios y familiares de éstos.

Descripción de la exposición más desfavorable:

Claridad de rol

- El 50,1% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 32,7 al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por sexo, puesto de trabajo y subsectores. La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en las mujeres (54,2%) que en los hombres (46,4%); en relación al puesto de trabajo la prevalencias más elevadas son en equipo técnico (55,67%) y en equipo técnico (54,8%); y, en relación a los subsectores el de reforma de régimen terapéutico presenta una prevalencia del 81%, reforma de régimen semiabierto y cerrado del 63%; y los de reforma de régimen cerrado y régimen semiabierto por encima del 50%.
- De las preguntas asociadas a esta dimensión señalar no resalta ninguna pregunta.

Calidad de liderazgo

- El 42,3% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 22,7% al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por sexo y puesto de trabajo. La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en las mujeres (47,1%) que en los hombres (38,1%); en relación al puesto de trabajo la prevalencias más elevadas es en equipo educativo (46%).
- De las preguntas asociadas a esta dimensión señalar que el 43,9% de las personas encuestadas responden que siempre o muchas veces tienen que trabajar muy rápido; así mismo destaca que el 23,5% responde que siempre o muchas veces y 36,5% que algunas veces que la distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.
- De las preguntas asociadas a esta dimensión el 38,2% siempre o muchas veces y 30,7% algunas veces responden que sus actuales jefes inmediatos aseguran que cada uno de los trabajadores y trabajadoras tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional.

Apoyo social superiores

- El 36,2% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 34,9% al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por subsectores. El de reforma de régimen terapéutico presenta una prevalencia de 68,2%, reforma de régimen cerrado y reforma semiabierto y cerrado alrededor del 50% y reforma de régimen semiabierto 40,7%.
- De las preguntas asociadas a esta dimensión la más relevante es sobre si se habla con

el superior cómo llevas tu trabajo, el 20,9% ha contestado que sólo alguna vez o nunca y el 30,7% algunas veces.

Apoyo social de compañeros y sentimiento de grupo

En ambas dimensiones la prevalencia de la exposición más desfavorable para la salud es baja.

- En apoyo social de compañeros y compañeras el 26,8% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 37,1% al nivel intermedio
- En sentimiento de grupo el 21,8% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 43,3% al nivel intermedio

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1. Claridad de rol:

- Determinar en el CC las funciones específicas de cada puesto de trabajo
- Realizar de forma participativa una descripción exhaustiva de tareas por categorías y puesto de trabajo.
- Unificar criterios de actuación temporalmente mediante reuniones de coordinación dentro de jornada de trabajo.

2. Baja estima:

- Es importante establecer mecanismos de feedback entre superiores y el resto de trabajadores. El trabajador debe saber en todo momento si está o no haciendo bien las funciones encomendadas.
- Crear Canales de participación por parte de los trabajadores. Se deben crear sistemas de participación donde se tengan en cuenta las opiniones y sugerencias de los trabajadores.
- Crear sistemas de difusión externa del trabajo realizado dándose a conocer los éxitos de los trabajos realizados en el centro o entidad.
- **Implementar sistemas de promoción basados en la equidad:** Se deben valorar criterios objetivos como el nivel de cualificación, la experiencia en el puesto de trabajo y antigüedad.

3. Baja calidad de liderazgo.

- Formación de los mandos intermedios y directivos.
- Realizar cambios en los procesos organizacionales: estilo de dirección y liderazgo (dirección por objetivos, dirección participativa).

4. Altas exigencias esconder emociones.

- **Creación de grupos de terapia (grupos Balint).** Esta no es una medida preventiva, respecto a que no se está atacando al origen del problema, sino que es más una medida preventiva sobre el sujeto. Esta es una medida complementaria a las anteriormente nombradas. De nada vale este tipo de recursos o medida preventiva, si antes no hemos implementado las medidas que hemos nombrado anteriormente.

- **Disponer de tiempos y lugares de descanso.** Creemos que esta medida es más que necesaria sobre todo en el personal que tiene un contacto directo con los menores. El trabajo con los menores, como hemos visto anteriormente es un trabajo desgastador, dándose en numerosas ocasiones situaciones límites. Se hace imprescindible la disposición de tiempos de descanso y lugares habilitados para ello. Pero para poder realizar estas pausas o descansos sin desatender a los menores, es necesario que otro compañero sustituya al trabajador que lo necesite. Esto se hace imposible si contamos en los centros con **“plantillas ajustadas”**, y más imposible aun, en muchos casos de viviendas tuteladas donde solo hay un educador con un grupo de menores a su cargo. No solo hay que disponer de tiempos de descanso, sino de un lugar habilitado para ello, donde el educador o trabajador pueda recuperarse del agotamiento acumulado o de la situación límite vivida.

5. Bajo apoyo de superiores.

- Formación para la mejoras del estilo de mando
- Creación de canales de comunicación
- **Implementar sistemas de promoción basados en la equidad:** Se deben valorar criterios objetivos como el nivel de cualificación, la experiencia en el puesto de trabajo y antigüedad. (“Eliminar la dedocracia”)

6. Bajo apoyo de compañeros. Existe un alto apoyo entre compañeros, pero se puede fomentar y mejorar.

- Concienciar acerca de la responsabilidad por la seguridad de los compañeros.
- **Creación de grupos de terapia (grupos Balint).** Esta no es una medida preventiva, respecto a que no se está atacando al origen del problema, sino que es más una medida preventiva sobre el sujeto. Esta es una medida complementaria a las anteriormente nombradas. De nada vale este tipo de recursos o medida preventiva, si antes no hemos implementado las medidas que hemos nombrado anteriormente.

H. ENRIQUECER EL CONTENIDO DEL TRABAJO

Nos centramos ahora en cómo reducir o eliminar la exposición a una baja influencia en el trabajo, a pocas posibilidades de desarrollar y aprender habilidades y conocimientos, a un bajo sentido del trabajo y al conflicto de rol. En algunos casos mejora la exposición nociva de estima y las relativas al apoyo social.

La recomposición de procesos e incrementar las posibilidades de control de los trabajadores sobre su propio trabajo son la base de los cambios en este sentido, con ello se logra diseñar tareas de un contenido más complejo, más creativas, consiguiendo un enriquecimiento del trabajo.

Con esta finalidad las fórmulas organizativas más útiles pueden ser por un lado, la rotación entre puestos y por otro, desarrollar alguna forma de participación directa de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción de la exposición más desfavorable para la salud:

Influencia:

- El 37,4% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorables para la salud, y el 31,5% al nivel intermedio
- Se observan prevalencia diferentes por puesto de trabajo. La prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud es superior en el equipo de seguridad (72,2%) y administración (66,7%), y la más baja es dirección (8,5%)
- De las preguntas asociadas esta dimensión señalar que el 56,3% de las personas encuestadas responden que sólo alguna vez o nunca tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna. Dos preguntas, las referidas a influencia sobre las decisiones que afectan al trabajo y la tener en cuenta la opinión cuando se asignan un trabajo presentan una distribución similar en las tres categorías de respuesta. Positivamente señalar que el 48,2% han contestado que siempre o muchas veces tienen influencia sobre el orden en qué realizan la tarea

Conflicto de rol

- El 35,4% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorable para la salud y el 50,9% al nivel intermedio
- Se observan una mayor prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud en las mujeres (40,2%) frente a los hombres (31,1); así mismo es mayor entre los puestos de trabajo de equipo educativo (39,6%) y entre administración (41,7%), que el resto de puestos de trabajo, y también se observan diferencias entre los subsectores, siendo mayor la prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud en el reforma de régimen terapéutico (61,9), en reforma de régimen semiabierto (49,1%), reforma de régimen cerrado (46,4%) y reforma régimen semiabierto y cerrado (44,3%).
- De las preguntas asociadas esta dimensión señalar que el 34,4% de las personas que han contestado la encuesta señala que siempre o muchas veces y 42,6% algunas veces hace tareas que cree que deberían hacerse de otra manera; y en relación a la pregunta de si se tiene que realizar tareas que parecen innecesarias el 20,6% responde que siempre o muchas veces y el 35,9% algunas veces.

Sentido del trabajo

- El 16% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorable para la salud y el 26 a la situación intermedia, y en la exposición por puesto de trabajo sólo se observa que administración presenta una prevalencia de exposición al nivel más desfavorable para la salud en un 25%.
- En las preguntas asociadas a esta dimensión se observa una distribución similar

Posibilidades de desarrollo

- Sólo el 9,8% de las personas encuestadas están expuestas al nivel más desfavorable

- para la salud y el 26,2% a la situación intermedia
- Se observan diferencias según puesto de trabajo, siendo las prevalencias de exposición a niveles más desfavorables para la salud superiores en equipo de seguridad (31,3%), servicios (24,4%) y administración (25%)
- En las preguntas asociadas a esta dimensión se observa una distribución similar

Descripción de las preguntas de condiciones de trabajo más relevantes

En relación con este tema el cuestionario contiene dos preguntas claves: la participación directa consultiva, relacionada con la posibilidad de realizar propuesta sobre la forma de realizar el servicio, y la participación directa delegativa, relacionada con la posibilidad de decidir cómo realizar el trabajo (método, orden...). La primera es más favorable que la segunda.

- La participación consultiva (tabla 15) el 43,9% responden que esta es siempre o muchas veces, el 32,2% algunas veces y 23,9% sólo alguna vez o nunca
- La participación delegativa (tabla 16) el 20,9% responden que esta es siempre o muchas veces, el 23,3% algunas veces y 55,7% sólo alguna vez o nunca

También puede estar relacionada la pregunta referente a la movilidad funcional (tabla 14).

- El 63,2% de las personas que han contestado las preguntas responden que realizan movilidad funcional, siendo la más frecuente la movilidad en el mismo nivel (20,9% del total), y el 29,3% dice realizar movilidad tanto horizontal como vertical (ascendente o descendente)

MEDIDAS PREVENTIVAS

1. **Recomponer procesos o rotar entre puestos.** Se trata de aumentar la variedad y la complejidad del contenido del trabajo. Para ello se puede plantear recomponer la tarea o rotar entre tareas de distinto nivel funcional o del mismo nivel –cuando son tareas complejas, de la misma o distinta sección. Resulta útil analizar tareas que se realizan en otros puestos y/o de otros departamentos/secciones que se conectan con la tarea del puesto en el que nos planteamos el enriquecimiento. Por ejemplo tareas de mantenimiento, almacén, expediciones, calidad, trabajos de apoyo administrativo, o tareas que realizan los encargados y encargadas. Si no es posible recomponer el proceso y es preciso utilizar la rotación entre puestos, es importante programar la organización de las rotaciones (cuánto tiempo: días/ horas; de qué forma: individual/en grupo). Así mismo, es fundamental “repartir” los puestos que pueden y no pueden ser enriquecidos entre el mayor número de trabajadores posible.
2. **Formas de participación directa.** Desde el punto de vista de la prevención, es importante promocionar la autonomía de los trabajadores, potenciando su participación efectiva (participación directa) en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las de la sección o departamento. Se trata de establecer meca-

nismos para aumentar la autogestión en el contenido y en las condiciones de trabajo. Aunque hay diversas fórmulas individuales, son más convenientes las grupales en tanto permiten un aumento de las posibilidades de relación social y posibilitan el apoyo y refuerzo en la realización del trabajo.

Atendiendo al grado de autonomía que tienen los trabajadores en la puesta en práctica de sus decisiones, podemos distinguir entre la participación directa consultiva y la participación directa delegativa.

- Cuando la dirección, a través de distintas fórmulas, anima a los trabajadores a dar a conocer sus opiniones sobre procesos, productos y servicios, reservándose la decisión de implementarlas o rechazarlas, **la participación directa es consultiva**; la fórmula más conocida son los círculos de calidad (también llamados equipos de mejora o grupos de expresión u otros múltiples nombres). Para neutralizar posibles efectos negativos, estos grupos consultivos han de realizarse dentro de la jornada ordinaria, la participación debe ser voluntaria y autogestionada, basada en una formación previa en habilidades relacionales, la implementación de las propuestas no puede suponer un empeoramiento de las condiciones de trabajo, deben ser compensadas de forma justa (en relación con el beneficio que se obtenga de su implementación) entre toda la plantilla y no pueden convertirse en la base de la organización de la competitividad interna.
- Si la dirección otorga a los trabajadores la toma de decisiones sobre la forma de realizar el trabajo hablamos de **participación directa delegativa**; la fórmula más conocida son los grupos semi-autónomos. Se trata de diseñar el trabajo del grupo sobre la base de recomponer el proceso de producción/servicio, es necesario alargar y enriquecer tareas, integrar tareas en torno a procesos lo más inteligibles posibles para reducir la parcelación y dar sentido al trabajo y descentralizar la toma de decisiones. Estos grupos han de tener discrecionalidad en referencia a la elección de los métodos, planificación del trabajo a corto y medio plazo, calidad, formación de sus miembros, asignación de tareas, organización del tiempo o búsqueda de recursos para resolver los problemas que se plantean.

Para evitar posibles efectos negativos, el grupo debe poder negociar los objetivos propuestos (el qué) y los recursos necesarios para su consecución (por ejemplo, la autogestión implica aumentar la complejidad de la tarea por lo que se necesita más tiempo). También ha de poder gestionar las tareas límite (relaciones con otras unidades) y tener la información necesaria de toda la organización para tomar decisiones y la capacitación suficiente, lo que incluye los conocimientos y habilidades derivados de la experiencia, nociones teóricas y destrezas sociales. Así mismo ha de evitarse que la descentralización de la toma de decisiones y la gestión por objetivos revierta en una mayor incertidumbre derivada de la falta de claridad respecto a quien hace qué o es responsable de qué y una mayor intensificación del trabajo derivada de la falta de reglas para limitar las exigencias.

A través de cualquiera de las fórmulas planteadas, el recomponer tareas y en general evitar la parcelación de las mismas en movimientos, además de aumentar las posibilidades

de desarrollo e influencia, incrementaría el sentido del trabajo. Ello tiene que ver con la visualización de la contribución de las tareas concretas a la función del trabajo, ejecutar el proyecto educativo individualizado, trabajar objetivos o áreas concretas, reintegrar un menor con su familia, facilitar la comunicación...) y de la relación que esta función puede tener con los propios valores.

- Desde el punto de vista de la prevención debería evitarse que los trabajadores queden aislados en sus respectivos puestos de trabajo sin poder ver ni experimentar otros resultados de su esfuerzo cotidiano que la percepción del salario. (De todas formas, existen trabajos cuyos valores son socialmente poco aceptados, como por ejemplo: utilizar medidas de contención, retirar privilegios de la vida cotidiana, determinar desamparos
- Ante el **conflicto de rol**, normalmente no hay soluciones fáciles, pero es indudable que aumentar el nivel de influencia de los trabajadores y trabajadoras implicadas en el contenido de su trabajo tenderá a minimizar este tipo de conflictos. Una mayor influencia en la cotidianidad laboral implica el reconocimiento del trabajador como profesional lo que puede llevar a una reducción de la exposición nociva en estima. Sea cual sea la fórmula escogida para enriquecer el trabajo es importante plantear dos medidas de acompañamiento. En primer lugar hay que planificar la formación necesaria para implementar los cambios tanto a los trabajadores-y trabajadoras como a los mandos intermedios y ello requiere tiempo. En segundo lugar y una vez los cambios estén implementados conviene revisar la estructura salarial.

I. CONTROL SOBRE LA VIOLENCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Las agresiones y conductas violentas en el sector de Reforma juvenil y protección de menores, por desgracia, son muy habituales. La agresividad puede manifestarse sobre cada uno de los niveles que integran al individuo: físico, emocional, cognitivo y social y a través de múltiples variedades - física (golpes, patadas o esputos), verbal (insultos o amenazas), no verbal (gestos, actitudes, miradas, coacciones), indirecta (hacia objetos de la persona afectada).

El elemento esencial en la violencia es el daño, tanto físico como psicológico. Este puede manifestarse de múltiples maneras (por ejemplo, los estímulos nocivos de los que depende) y asociado, igualmente, a variadas formas de destrucción: lesiones físicas, humillaciones, amenazas, rechazo, etc. Otro aspecto de la violencia que hay que tener en cuenta es que no necesariamente se trata de algo consumado y confirmado; la violencia puede manifestarse también como una intimidación o amenaza sostenida y duradera, causante de daños psicológicos en quienes la padecen y con repercusiones negativas para el trabajador o trabajadora.

Las causas que pueden desencadenar conductas violentas son múltiples y variadas y confluyen en muchos de los usuarios de los servicios y programas que gestionan las entidades y puestos de trabajo objeto de este estudio:

- El contexto socio-familiar. Referentes difusos o negativos.
- Disconformidad con las medidas de tutela civil o judicial.
- Conflictos con los regímenes de convivencia y disciplinarios de los centros, exigencias de programas y medidas.

- Hábitos y costumbres perniciosas y perjudiciales. Consumo de drogas.
- Ausencia de valores compatibles con la convivencia pacífica (observancia de las normas, respeto a personas y materiales, gratitud, honestidad, prudencia, empatía...)
- Carencia de habilidades sociales y emocionales.
- Mantenimiento de roles en los centros.
- Personalidad. Impulsividad, baja autoestima, inseguridad, búsqueda de la inmediatez
- Vulnerabilidad y falta de adaptación.
- Incapacidad de gestionar la frustración y los conflictos.
- Descontextualización y falta de herramientas relacionales.
- Trastornos de conducta y salud mental alterada.
- Desconfianza
- Diferentes estilos educativos del personal.
- Diferentes criterios educativos del personal.
- Carrera delictiva
- Tratamiento educativo inadecuado

Descripción de los datos obtenidos

- Un 16,6 % de trabajadores encuestados ha sufrido violencia física por parte de los usuarios de su centro de trabajo.
- Un 39,7% han presenciado Violencia física por parte de los usuarios de su centro de trabajo a otros compañeros o compañeras.
- Un 29,3% reconoce que ha sido objeto de violencia psicológica por parte de los usuarios.
- Un 23,1 % además ha presenciado como otros compañeros han sufrido este tipo de violencia por parte de los usuarios.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- 1. Personal suficiente y profesional:** Una plantilla suficiente y adecuada permite una atención más individualizada, mejora el control, la detección de síntomas de agresividad, las actuaciones preventivas y la disuasión de acciones violentas. Así mismo una plantilla con experiencia suficiente y formación adecuada disminuye ostensiblemente los niveles de inseguridad e incertidumbre y con ello la inestabilidad en los centros o programas. Mantener, al menos, la presencia de algún compañero o compañera en los turnos de trabajo.
- 2. Medidas de seguridad:**
 - Activas: Medidas de control de grupos, personal de control, personal de seguridad.
 - Pasivas: Material de mobiliario, elementos de construcción y decoración, mantenimiento adecuado, protección perimetral, elementos de videovigilancia, cacheos y registros, arcos y raquetas de metal, control de visitas, control de elementos que puedan causar daños, control de consumo de sustancias, trabas, material antidisturbios...
- 3. Registro de accidentes e incidentes:** De cara a demostrar la incidencia de agresiones o acciones violentas como paso previo a una evaluación adecuada del riesgo es

imprescindible contabilizar y clasificar todos aquellos accidentes o incidentes causados por agresiones o acciones violentas de los usuarios.

- 4. Selección de perfiles y recursos:** Exigir a las administraciones que se adecuen los perfiles de los usuarios a la tipología de los recursos y a las características de los menores que los ocupan para alterar lo menos posible el funcionamiento normal de los centros o programas.
- 5. Tratamiento integral y adecuado de los usuarios:** Elaborar protocolos de actuación con la intención de evaluar a los usuarios de centro o programa y diseñar un proyecto socio-educativo personalizado que garantice el desarrollo integral del menor. Así mismo, debe estar garantizada la cobertura de todas las necesidades físicas, psicológicas, afectivas y sociales con el objetivo de generar un entorno y un clima exento de estímulos que desencadenen acciones violentas.
- 6. Medios de comunicación y emergencia adecuados:** Los centros deben estar dotados de elementos que faciliten la comunicación entre el personal y de la estructura y medios necesarios que permitan solventar situaciones de emergencia (motines, algaradas, destrozos...)
- 7. Formación:** Entrenamiento y formación adecuada para prevenir, intuir e intervenir ante situaciones conflictivas y/o violentas. Técnicas de intervención, habilidades de comunicación ante la agresividad, control de grupos, métodos para repeler agresiones, entrenamiento en la distancia emocional.
- 8. Información:** Para ejercer las tareas del puesto de trabajo con garantías, las intervenciones sean prolíficas y el margen de riesgo esté controlado, se ha de tener conocimiento de la mayor información posible sobre las circunstancias y características del menor con el que se está trabajando.

AGRADECIMIENTOS:

Queremos agradecer su colaboración indispensable a las Patronales AEFYME y FEPJJ, por vuestro apoyo y colaboración y por vuestro apreciado tiempo. Gracias Alejandra, Rafa y especialmente Adolf.

A todas las entidades y centros de trabajo que han participado en el estudio que amablemente nos han abierto la puerta. Muchas gracias y disculpad por las molestias que os hayamos podido ocasionar.

A ISTAS por su profesionalidad y asesoramiento en esta materia tan compleja y controvertida.

A los participantes en el foro de expertos por aportar vuestro conocimiento, formación y experiencia sobre riesgos psicosociales:

María Manassero. Catedrática Psicología Social UIB.

Santiago Gascón. Profesor Psicología y Sociología Universidad de Zaragoza.

Sofía Vega Martínez. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT).

Rosa M^a García. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST).

Neus Moreno. ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Manuel Luna. Asesor en PRL Unión Sindical de Madrid Región de CCOO.

Mario Lekumberri. Delegado de Prevención Centro Menores Cabanyal.

Gustavo García. Técnico Superior PRL Colegio Oficial Educadores Sociales de Castilla la Mancha.

Adolf Montileu. Asociación Patronal Estatal de Familia y Menores (AEFYME).

Alejandra Sanchez. Federación Protección y Justicia Juvenil (FEPJJ).

A nuestros delegados en las entidades por su ayuda y compromiso con la FECCOO y con la mejora de las condiciones en el sector. Gracias Mario.

A todos los trabajadores y trabajadoras del sector que desinteresadamente cedieron una parte de su tiempo y experiencia en aras de promocionar su oficio y mejorarlo.

A Ángel Recuero por dedicarnos tantos huecos.

A la Secretaría de Enseñanza Privada de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO por vuestra ayuda en el día a día.

A los responsables de Privada y salud laboral de los territorios por seguir creyendo, pese a todo, en la importancia de la salud laboral.

A Bernat Asensi, quien comenzó este proyecto como Responsable de la Secretaría de Salud Laboral de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

ANEXO I. CUESTIONARIO



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
Versión media de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010) adaptada para el estudio
CONDICIONES DE TRABAJO Y EXPOSICIONES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA
REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar el estudio de **“Condiciones de trabajo y exposiciones psicosociales en el sector de la reforma juvenil y protección de menores”**. Su objetivo es identificar 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** (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: *“siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca”*). En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo. **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **tu centro de trabajo del sector de menores de protección y/o reforma**.

Para llevar a cabo el proceso de este estudio de **“Condiciones de trabajo y exposiciones psicosociales en el sector de la reforma juvenil y protección de menores”**, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la **FECCOO, FEPJJ y AEFY-ME**. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

FECCOO	Javier C. Simón Martos	648xxxxxx
FECCOO	Miguel Manzano Fijó	648xxxxxx
FEPJJ	Bernardino Moreno Miñano	968xxxxxx
AEFYME	Adolf Montoliu i Peris	963xxxxxx

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:**

- Hombre Mujer

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 26 años
 Entre 26 y 35 años
 Entre 36 y 45 años
 Entre 46 y 55 años
 Más de 55 años

3) ¿De qué Comunidad Autónoma eres?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Andalucía | <input type="checkbox"/> Galicia |
| <input type="checkbox"/> Aragón | <input type="checkbox"/> Islas Baleares |
| <input type="checkbox"/> Asturias | <input type="checkbox"/> Islas Canarias |
| <input type="checkbox"/> Cantabria | <input type="checkbox"/> Madrid |
| <input type="checkbox"/> Castilla la Mancha | <input type="checkbox"/> Melilla |
| <input type="checkbox"/> Castilla y León | <input type="checkbox"/> Murcia |
| <input type="checkbox"/> Cataluña | <input type="checkbox"/> Navarra |
| <input type="checkbox"/> Ceuta | <input type="checkbox"/> País Valenciano |
| <input type="checkbox"/> Euskadi | <input type="checkbox"/> Rioja |
| <input type="checkbox"/> Extremadura | |

4) ¿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

5) Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.

Elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

6) En general, dirías que tu salud es:

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

7) Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases.

Responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Estoy tan sana/o como cualquiera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Creo que mi salud va a empeorar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mi salud es excelente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas,

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿te has sentido tan bajo/a de moral que nada podría animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿te has sentido llena/o de vitalidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿has tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿te has sentido cansada/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9) ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas,

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

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

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Dirección (Director, Subdirector, coordinador...) | <input type="checkbox"/> Equipo Educativo (Educador, auxiliar educativo, monitor, ...) |
| <input type="checkbox"/> Equipo Técnico (Psicólogo, pedagogo, Trabajador social, técnico de libertad vigilada, maestro, médico...) | <input type="checkbox"/> Equipo seguridad (Controlador/a TAI) |
| <input type="checkbox"/> Servicios (Cocinero, limpieza, lavandería, mantenimiento...) | <input type="checkbox"/> Administración (Administrativo, axuliar administrativo...) |

11) Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 2 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Dirección (Director, Subdirector, coordinador...) | <input type="checkbox"/> Equipo Educativo(Educador, auxiliar educativo, monitor, ...) |
| <input type="checkbox"/> Equipo Técnico (Psicólogo, pedagogo, Trabajador social, técnico de libertad vigilada, maestro, médico...) | <input type="checkbox"/> Equipo seguridad (Controlador/a TAI) |
| <input type="checkbox"/> Servicios (Cocinero, limpieza, lavandería, mantenimiento...) | <input type="checkbox"/> Administración (Administrativo, axuliar administrativo...) |

12) El centro en el que trabajas es de Régimen de...

- Protección
- Reforma abierto o fines de semana
- Reforma de régimen semiabierto
- Reforma de régimen cerrado
- Reforma de régimen semiabierto y cerrado
- Reforma de régimen terapéutico

13) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- No
- Generalmente de nivel superior
- Generalmente de nivel inferior
- Generalmente de mismo nivel
- Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

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

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

15) En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir como realizas tu trabajo (métodos, orden de las tarea, etc.)?

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

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

- Sí
- No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario (POR EJEMPLO, trabajo como educador pero me pagan como auxiliar educativo).
- No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario (POR EJEMPLO, trabajo de auxiliar educativo pero me pagan como educador).
- No lo sé

17) Desde que entraste en tu empresa, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- Sí
- No

18) ¿Que criterios tienen en cuenta para promocionar o acceder a una vacante dentro de tu empresa? Por favor, elige **VARIAS RESPUESTAS si lo crees necesario.**

- Titulación
- Formación específica para el puesto de trabajo
- Antigüedad dentro de la empresa
- Ningún criterio objetivo

19) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empresa?

- 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 de 10 años
- Más de 10 años

20) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con tu actual empresa u organización?

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

21) Tu contrato es

- A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, cuidado de hijos...)
- A tiempo completo
- A tiempo parcial con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, cuidado de hijos...)
- A tiempo parcial

22) Estas preocupado por si te despiden o no te renuevan el contrato?

- Si
- No

23) ¿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

- Turno de fin de semana
- Turno de apoyo o correturnos

24) ¿Qué días de la semana trabajas?

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado
- Sólo fines de semana o festivos
- De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- Tanto entre semana como fines de semana y festivos

25) ¿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

26) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?

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

27) ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?

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

28) Indica cuántas horas trabajaste para tu empresa la semana pasada:

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

29) Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 euros o menos
- Entre 301 y 451 euros
- Entre 452 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 1.500 y 1.800 euros
- Entre 1.800 y 2.100 euros
- Entre 2.100 y 2.400 euros
- Entre 2.401 y 2.700 euros
- Entre 2.701 y 3.000 euros
- Mas de 3.000 euros

30) Tu salario es

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

31) ¿Tu trabajo está bien pagado?

- Sí
- No

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.**32) Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.**

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35) Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa / entidad a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa / entidad en la que estás para el resto de tu vida laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa / entidad son también tuyos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Sientes que tu empresa / entidad tiene una gran importancia para ti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36) Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40) Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

¿Tus actuales jefes inmediatos....

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41) En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...

Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42) Por favor, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Las preguntas a continuación tratan de discriminación y violencia en el trabajo**43) Con que frecuencia...** Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Se siente indefenso ante el trato injusto de sus superiores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tiene miedo que lo despidan si no hace lo que le piden más allá de sus obligaciones contractuales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿En su trabajo lo tratan de forma discriminatoria e injusta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿En su trabajo lo tratan de forma autoritaria y violenta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿ Su trabajo le hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado/da ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44) A lo largo de los doce últimos meses, ¿ha sido usted u otros compañeros/as objeto de las siguientes situaciones de trabajo?

Por favor, elige **VARIAS RESPUESTAS** si lo crees necesario para cada pregunta

	Personalmente		Otros Compañeros/as		No lo sabe
	Si	No	Si	No	
a) Violencia física por parte de los usuarios de su centro de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Violencia física por parte de familiares de usuarios pertenecen a su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Violencia física por personas que pertenecen a su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Violencia física por personas que no pertenecen a su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) <i>Discriminación por la nacionalidad, raza o etnia</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) <i>Discriminación sexual</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) <i>Discriminación por una discapacidad o</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) <i>Discriminación por la orientación sexual</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45) La violencia psicológica significa un acoso o un trato humillante constante. En los últimos doce meses, ¿ha sufrido usted u otros compañeros violencia psicológica en el trabajo?

Por favor, elige **VARIAS RESPUESTAS** si lo crees necesario para cada pregunta

	Personalmente		Otros Compañeros/as		No lo sabe
	Si	No	Si	No	
a) Violencia psicológica por parte compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Violencia psicológica por par de superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Violencia psicológica por parte de subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Violencia psicológica por parte de usuarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) <i>Violencia psicológica por parte de familiares de los usuarios</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 2. Marco conceptual

1. Factores psicosociales, organización del trabajo, estrés y salud

En prevención de riesgos laborales, denominamos *factores psicosociales* a 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 duración⁸.



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 bienestar⁹.

En términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la *exposición* (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el *origen* de ésta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del *efecto* (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar.

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud^{10 11 12 13} y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares^{14 15 16}, los trastornos de la salud mental^{17 18 19 20} y músculo-esqueléticos^{21 22}. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (*alta tensión* en la literatura científica) o con pocas compensaciones doblan el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular¹⁶, enfermedades que constituyen la principal causa de

muerte en nuestro país y para las que se ha estimado que 4.354 de ellas fueron atribuibles a las condiciones de trabajo en 1999²³. En su conjunto, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión, descompensación entre esfuerzo y compensaciones, trabajo sedentario y a turnos²⁴.

También se han relacionado con otros muchos trastornos de salud (como diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas^{25 26}) y con algunas conductas relacionadas con la salud como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo^{27 28 29}.

Desde los trabajos de Canon y Seyle publicados 80 años atrás, se han formulado diversos modelos explicativos de la relación entre los factores psicosociales, el estrés y la salud^{30 31} entre los que destacan los conocidos como *Demanda – Control – Apoyo Social*^{32 33 34 35} y *Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones*^{36 37}, aunque también han sido notables las aportaciones del *Modelo Sociotécnico*^{38 39}, y el *Modelo Vitamínico*^{40 41}. Estos modelos, distintos pero conceptualmente próximos y complementarios, permiten identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud, lo que se conoce como *Teoría General de Estrés*³⁰. Estas características se agruparían en:

- las exigencias psicológicas del trabajo (en sus diversas vertientes cuantitativas, cognitivas y emocionales)^{11 32 33 42 43 44}
- los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales^{45 46 47}
- el *control sobre el trabajo*, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades^{32 33 48 49}
- el apoyo social (de los compañeros y de los superiores)^{34 35 50}, la calidad de liderazgo⁵¹ y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad⁵², roles⁵³...)
- las compensaciones derivadas del trabajo^{36 37}
- la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales^{54 55 56}

Estos son los grandes grupos de factores de riesgo psicosociales que hay que incluir en las evaluaciones de riesgo. Estos grandes grupos de factores de riesgo psicosocial pueden ser formulados en unidades más pequeñas y de menor complejidad conceptual, más abordables para los agentes sociales en la empresa, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas y las intervenciones preventivas. Esta es precisamente la orientación del COPSOQ⁵⁷ y del CoPsoQ-istas21^{8 9}.

1.2. Las dimensiones psicosociales

El método CoPsoQ-istas21 incluye distintas dimensiones de riesgo psicosocial. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y opera-

tivamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una pero integradas en los grandes grupos mencionados anteriormente: exigencias psicológicas; doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; y compensaciones, y resumidas en la tabla siguiente.

Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Exigencia de esconder emociones Exigencias emocionales Exigencias cognitivas
Doble presencia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos a disposición Sentido del trabajo Compromiso
Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidades de relación social Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentido de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Estima Inseguridad sobre el futuro

1.2.1. Exigencias psicológicas del trabajo

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo^{32 33}. 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. Así, se definen las exigencias psicológicas de tipo emocional y de tipo cognitivo.^{11 42 43}

Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes por ejemplo, imposibilidad de mostrar sentimientos reacciones de superiores o usuarios (no expresar miedo ante una amenaza, no poder discutir una decisión inadecuada de un superior...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que un menor retome la relación con un familiar con el que se ha distanciado, y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos "eliminar" usuarios, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de usuarios, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promueven el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

1.2.2. Doble presencia

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo domestico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajador-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo)^{45 46 47 58}. Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios^{59 60}.

Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

1.2.3. Control sobre el trabajo

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y según Karasek consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades^{32 33 35}. 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^{10 48 49 61} y el control sobre los tiempos⁶² a disposición.

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores y trabajadoras sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual.

Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza.

1.2.4. Apoyo social y calidad de liderazgo

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores compañeros y compañeras)^{33 50 51 63 64}, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones^{53 65}, en un contexto de cambios que precisamos poder prever⁵², configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización.

Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (trabajo en hogares diferentes o sólo en cada turno de trabajo, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

Apoyo social de los compañeros

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

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), u otorgar privilegios a trabajadores sumisos o poco contestario o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo de social de superiores

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

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras y de criterios unificados en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

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.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

Previsibilidad

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 de intervención y procesos usuarios con características complicadas, procesos de calidad, cambios de equipos de trabajo, hogar, tipo de medida judicial).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

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.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Conflicto de rol

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

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, reducir conduc-

tas machistas...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, no alterar a un usuario y cumplir con la obligatoriedad de realizar actividades).

1.2.5. Compensaciones del trabajo

Según el “modelo esfuerzo – recompensa”, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud⁶⁶. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario^{37 67}. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud^{54 55 56}.

Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

1.3. Desigualdades sociales en la exposición a factores de riesgo psicosociales

Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres peores condiciones que las de sus compañeros

varones de la misma clase social^{68 69 70 71}. Las principales desigualdades en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo

Por puesto de trabajo

La ocupación resume las principales características que definen una clase social, y se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. En la práctica, las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo, con lo que la también lo será la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas (totalmente pautadas). Ello supone por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas.

Desigualdad de género

Mujeres y hombres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que unos y otras ocupan y de los que están ausentes (hay puestos en los que las mujeres tiene el acceso casi vetado – puestos de dirección; o en los que mayoritariamente hay mujeres -equipos técnicos); o la relación laboral (las mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres); o el tipo de contrato según jornada (las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres). Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres. Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

1.4. Dimensiones de salud, estrés y satisfacción

Antes se han definido los factores de riesgo psicosocial como las *exposiciones*, la organización del trabajo como el *origen* de éstas, y el estrés como el precursor o antecesor de los *efectos* que se pretende y debe evitar. Además, el conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral.

La evaluación de riesgos psicosociales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos. Evaluar riesgos basándose en información sobre el estado de salud podría conllevar graves errores. En primer lugar porque los efectos en salud pueden ser tardíos y aparecer tras largos periodos de

latencia, mucho después de la evaluación. En segundo lugar, porque las condiciones de trabajo nocivas son un poderoso factor de selección de la población, de forma que las personas que puedan enfermar son fácilmente expulsadas del ambiente de trabajo, pudiéndose encontrar, en el momento de la evaluación, solamente personas sanas incluso en ambientes de trabajo muy nocivos.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre las causas de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el método científico que pretende evitar daños a través de la modificación de sus causas en la organización del trabajo. Aunque en ciertas condiciones, la información obtenida en evaluaciones de riesgos puede ser útil para proyectos de investigación en salud, como regla general debe dejarse muy claro que un proyecto de investigación requiere de protocolos, diseños y procesos específicos y diferenciados.

Para la evaluación de riesgos puede tener interés obtener una descripción de los indicadores de salud entre la población ocupada en la empresa objeto de evaluación y para la población ocupada de referencia.

Desde el punto de vista de la evaluación de intervenciones preventivas, puede ser muy interesante comparar las medidas de estas dimensiones obtenidas en el momento de la evaluación de riesgos con otras obtenidas un tiempo después de las intervenciones preventivas (por ejemplo, seis meses después).

Satisfacción con el trabajo

La satisfacción con el trabajo es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en numerosas investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos, aunque se debe tener en cuenta que pueden existir distintas definiciones de (in)satisfacción en el trabajo y que ésta tiene también que ver con las expectativas de las personas. En las intervenciones psicosociales, es interesante el seguimiento de la (in)satisfacción en el trabajo para contrastar cómo evoluciona el proceso preventivo.

CoPsoQ-istas21 utiliza la escala de satisfacción laboral del Whitehall II⁷²

Salud general

Es la valoración personal de la salud, e incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar.

La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, y un largo etc. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

CoPsoQ-istas21 utiliza la escala de salud general del cuestionario SF-36⁷³, instrumento de validez contrastada y para el que existe versión castellana y valores de referencia.

Salud mental

También en este punto se utiliza la escala de salud mental general del SF36⁷³ que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general.

La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

Vitalidad

Se refiere al sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento. CoPsoQ-isats21 emplea la escala de vitalidad del SF36⁷³.

Síntomas de estrés

Podemos definir el estrés como *“un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”*⁷⁴.

La ventaja de medir estrés es que éste es un indicador “proximal” a la exposición psicosocial, es decir: el nivel de estrés puede modificarse en periodos de tiempo muy cortos y, en todo caso, muy inferiores a los periodos de latencia de las enfermedades. En contra, el estrés no constituye un indicador negativo de por sí, pues solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente puede ser precursor de enfermedad.

CoPsoQ-isats21 emplea las escalas de sintomatología de estrés desarrolladas por Sven Setterlind y empleadas en una larga serie de investigaciones⁷⁵.

Originalmente consta de cuatro escalas de estrés, pero se ha excluido la escala de síntomas emocionales de estrés, ya que dicha escala se encuentra relativamente cerca de las escalas de salud mental y vitalidad. Las tres escalas usadas son:

Síntomas conductuales de estrés. Esta escala se centra en distintas formas de conducta que se relacionan con el estrés.

Síntomas somáticos de estrés. Se basa en distintas consecuencias físicas (somáticas) que puede observar una persona sometida a estrés.

Síntomas cognitivos de estrés. Se refiere a las consecuencias del estrés para una serie de procesos cognitivos.

1.5. Evaluar para intervenir

Una vez evaluadas las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en cómo se organiza el trabajo^{2 3 5} y en las prácticas concretas de gestión de la mano de obra que se encuentran en su origen. Algunas de estas prácticas merecen

especial atención⁷⁶: las relativas al diseño de procesos de trabajo incluyendo la participación directa^{77 78 35}, a la ordenación, cantidad y variabilidad de la jornada laboral^{79 80 81} o a los tipos de relación laboral^{80 82}, por citar aquellas para las que el número de estudios disponible de su relación con los riesgos psicosociales es mayor. Así, un estudio español⁷⁶ relaciona el buen ambiente psicosocial de trabajo con la existencia de métodos de trabajo participativos, con las formulas contractuales indefinidas, con no hacer sentir a los trabajadores que son fácilmente reemplazables o amenazarles con el despido, con la existencia de movilidad funcional vertical ascendente, con sistemas de remuneración según las horas trabajadoras y las tareas desarrolladas, y con jornada semanal entre 31 y 40 horas y en horario de mañana.

La democracia en el lugar de trabajo y la aplicación de fórmulas de participación directa de los trabajadores en la realización cotidiana de sus tareas podrían conducir a un mejor entorno psicosocial de trabajo^{35 77 78 2 83 84 85}, mejorando especialmente el control (influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo), el apoyo social (de compañeros y supervisores) y la estima⁷⁶. El diseño de tareas y métodos de trabajo debe contemplar las habilidades y conocimientos de los trabajadores y sus necesidades de aprendizaje y autonomía, dando cumplimiento a la legislación que insta al empleador a “adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de puestos, elección de equipos, métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo” (art. 15.d LPRL y art 36.5 ET).

En este sentido, una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que:

- reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo;
- incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo;
- incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pau-sas, descansos, permisos, vacaciones...)
- potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas;
- potencien la decisión de los trabajadores y trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo;
- faciliten el apoyo entre el personal de la empresa;
- fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de tra-bajo, tareas asignadas y margen de autonomía;
- proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias
- eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos
- eliminen el trabajo aislado
- garanticen el respeto y el trato justo;
- garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de tra-bajo (jornada, sueldo, etc.);
- eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole;
- faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar;
- garanticen una jornada y horarios laborales pactados, eliminando o minimizando la distribución irregular y las prolongaciones de jornadas

Bibliografía

- ¹ Walters D, Frick K. Worker participation and the management of health and safety: reinforcing or conflicting strategies? In: Frick K et al (eds). Systematic occupational health and safety management – perspectives on an international development. Oxford: Pergamon, 2000.
- ² Milgate, N., Innes, E., O’Loughlin, K., 2002. Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: a review. *Work* 19(3), 281-290.
- ³ Menéndez, M., Benach, J., Vogel, L., the EPSARE Group, 2009. The Impact of Safety Representatives on Occupational Health: A European Perspective (The EPSARE PROJECT). European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety (ETUI-REHS).
- ⁴ Popma JR. Does worker participation improve health and safety? Findings from the Netherlands. *Policy and Practice in Health and Safety* 2009; 7(1):33-51.
- ⁵ Bourbonnais R, Brisson C, Vinet A, Vézina M, Lower A. Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in an acute care Hospital. *Occup. Environ. Med* 2006;63:326-334.
- ⁶ Moncada S, Llorens , Kristensen TS, Vega S. La metodología COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos Psicosociales. Notas Técnicas de Prevención núm 703. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2006.
- ⁷ Generalitat de Catalunya. Manual per a la identificació i avaluació de riscos laborals. Barcelona: Generalitat de Catalunya ;2006.
- ⁸ Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
- ⁹ Siegrist J, Marmot M. Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges. *Soc Sci Med* 2004; 58:1463-73.
- ¹⁰ Rugulies R, Christensen KB, Borritz M, Villadsen E, Bültmann U, Kristensen TS. The contribution of psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress* 2007;21(4):293-311.
- ¹¹ Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bültmann U, Villadsen E, Burr H. Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECs/DREAM. *J Occup Environ Med* 2005;47(11):1141-7.
- ¹² Undén AL. Social support at work and its relationship to absenteeism. *Work Stress* 1996;10(1):46-61.
- ¹³ Niedhammer I, Bugel I, Golberg M, Leclerc A, Guéguen A. Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study. *Occup Environ Med* 1998;55:735-741.
- ¹⁴ The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998.
- ¹⁵ Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scan J Work Environ Health* 2004;30(2):85-128.

-
- 16 Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vathera J, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* 2002; 325(19):1-5.
- 17 Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health –a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6):443-62.
- 18 Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of epidemiological evidence. *Occup Environ Med* 2008; 65(7):438-45.
- 19 Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tuchsen F, Bonde JP. Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health* 2008; 7;8:280.
- 20 Clays E, De Bacquer D, Leynen F, Kornitzer M, Kittel F, De Backer G. Job stress and depression symptoms in middle-aged workers -prospective results from the Belstress study. *Scand J Work Environ Health* 2007;33:252-9.
- 21 Côté P, van der Velde G, Cassidy JD, Carroll LJ, Hogg-Johnson S, Holm LW et al. The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and its Associated Disorders. *Spine* 2008; 15;33(Suppl 4):60-74
- 22 Kopec JA, Sayre EC. Work-related psychosocial factors and chronic pain: a prospective cohort study in Canadian workers. *J Occup Environ Med* 2004;46(12):1263-71.
- 23 García AM, Gadea R. Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor* 2004;7(1):3-8.
- 24 Schnall P. The relationship between job strain and coronary heart disease. En: Forum on "The way we work and its impact on our health". Scientific Summaries Paper. Los Angeles: Grey Literature 2004
- 25 Norberg M, Stenlund H, Lindahl B, Andersson C, Eriksson JW, Weinehall L. Work stress and low emotional support is associated with increased risk of future type 2 diabetes in women. *Diabetes Res Clin Pract.* 2007;76(3):368-77.
- 26 Heraclides A, Chandola T, Witte DR, Brunner EJ. Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: evidence from the Whitehall II study. *Diabetes Care* 2009;32(12):2230-5.
- 27 Head J, Stansfeld SA, Siegrist J. The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study. *Occup Environ Med.* 2004;61(3):219-24.
- 28 Lallukka T, Lahelma E, Rahkonen O, Roos E, Laaksonen E, Martikainen P, Head J, Brunner E, Mosdol A, Marmot M, Sekine M, Naseri Moaddeli A, Kagamimori S. Associations of job strain and working overtime with adverse health behaviors and obesity: evidence from the Whitehall II Study, Helsinki Health Study, and the Japanese Civil Servants Study. *Soc Sci Med.* 2008;66(8):1681-98. .
- 29 Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. *Scand J Work Environ Health.* 2006;32(6):473-81.
- 30 Kompier M. Job design and well-being. En: Schabracq M, Winnubst J, Cooper C (Ed) *Handbook of work and health psychology.* Chichester: Wiley 2003.

- 31 Levi L, Bartley M, Marmot M, Karasek R, Theorell T, Siegrist J, Peter R, Belkic K, Savic C, Schnall P, Landsbergis P. Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup Med*. 2000;15(1):69-106.
- 32 Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admin Sci Q* 1979;24:285-308.
- 33 Karasek R, Theorell T. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- 34 Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1988; 78:1336-1342.
- 35 Johnson JV, Johansson G, editors. *The psychosocial work environment: work organization, democratization, and health*. Amityville (NY): Baywood Publishing Company; 1991.
- 36 Siegrist J, Peter R, Junge A, Cremer P, Seidel D. Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med* 1990;31(10):1127-34.
- 37 Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *J Occup Psychol* 1996; 1: 27-41.
- 38 De Sitter LU, Den Hertog JF, Dankbaar B. From complex organizations with simple jobs to simple organizations with complex jobs. *Human Relations* 1997, 50(5), 497-534.
- 39 Cherns A. Principles of Socio-technical design revisited. *Human Relations* 1987; 40 (3):153-161.
- 40 Warr P. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press, 1987.
- 41 Warr P. Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress* 1990, 4 (4):285-294.
- 42 Dormann C, Zapf D. Customer-related social stressors and burnout. *J Occup Health Psychol*. 2004 ;9(1):61-82.
- 43 Vanroelen C, Levecque K, Moors G, Gadeyne S, Louckx F. The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Soc Sci Med* 2009; 68(6):1082-1090.
- 44 Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tuchsén F, Bonde JP. Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health*. 2008 7;8:280.
- 45 Hall EM. The combined impact of the home and work environments on psychosomatic strain in Swedish women and men. *International Journal of Health Services* 1992; 22:239-260.
- 46 Fuß I, Nübling M, Hasselhorn HM, Schwappach D, Rieger MA. Working conditions and Work-Family Conflict in German hospital physicians: psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health* 2008;8:353.
- 47 Chandola T, Martikainen P, Bartley M, Lahelma E, Marmot M, Michikazu S, Nasermoaddell A, Kagamimori S. Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *Int J Epidemiol* 2004;33(4):884-93.

-
- 48 Chalofsky N. An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Dev Int* 2003;6:69-83.
- 49 Arnold KA, Turner N, Barling J, Kelloway EK, McKee MC. Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *J Occup Health Psychol* 2007;12(3):193-203.
- 50 Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health* 1989;15:271-279.
- 51 Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Batear J, Kivimäki M. Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study. *Occup Environ Med* 2009; 66(1):51-5.
- 52 Väänänen A, Koskinen A, Joensuu M, Kivimäki M, Vahtera J, Kouvonen A, Jäppinen P. Lack of predictability at work and risk of acute myocardial infarction: an 18-year prospective study of industrial employees. *Am J Public Health* 2008; 98(12):2264-71.
- 53 Eriksen W, Tambs K, Knardahl S. Work factors and psychological distress in nurses' aides: a prospective cohort study. *BMC Public Health* 2006; 6:290.
- 54 Ferrie JE, Shipley MJ, Newman K, Stansfeld SA, Marmot M. Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Soc Sci Med* 2005;60(7):1593-602.
- 55 D'Souza RM, Strazdins L, Lim LL-Y, Broom DH, Rodgers B. Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *J Epidemiol Community Health* 2003;57:849-854.
- 56 Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA, Marmot M. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health* 2002;56:450-454.
- 57 Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health* 2005;31(6):438-449.
- 58 Krantz G, Ostergren PO. Double exposure, The combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women., *European Journal of Public Health* 2001;11: 413-419.
- 59 Carraquer P, Torns T, Tejero E, Romero E. El trabajo reproductivo. *Papers* 1998;55:95-114.
- 60 Torns T. El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad. En: *Tiempos, Trabajos y Género*. Barcelona: Publicaciones de la Universidad de Barcelona 2001.
- 61 Nielsen ML, Rugulies R, Christensen KB, Smith-Hansen L, Kristensen TS. Psychosocial work environment predictors of short and long spells at registred sickness absence during a 2-year follow-up. *J Occup Environ Med* 2006;48(6):591-8.

- 62 Ala-Mursula L, Vahtera J, Linna A, Pentti J, Kivimäki M. Employee worktime control moderates the effect of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health* 2005;59(10):851-7.
- 63 Ariëns GA, Bongers PM, Hoogendoorn WE, Houtman IL, van der Wal G, van Mechelen W. High quantitative job demands and low coworker support as risk factors for neck pain: results of a prospective cohort study. *Spine* 2001;26(17):1896-901.
- 64 Stoetzer U, Ahlberg G, Johansson G, Bergman P, Hallesten L, Forsell Y, Lundberg I. Problematic Interpersonal Relationships at Work and Depressive: A Swedish Prospective Cohort Study. *J Occup Health* 2009;51:144-151.
- 65 Eriksen W, Tambs K, Knardahl S. Work factors and psychological distress in nurses'aides: a prospective cohort study. *BMC Public Health* 2006;6:290.
- 66 Dragano N, He Y, Moebus S, Jöckel KH, Erbel R, Siegrist J, Heinz Nixdorf Recall Study. Two models of job stress and depressive symptoms. Results from a population-based study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2008;43(1):72-8.
- 67 Peter R, Siegrist J. Chronic work stress, sickness absence and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations?. *Soc Scie Med* 1997;45(7):111-20.
- 68 Jonhson J, Hall E. Class, work and health. In: Amick BC, Levine S, Tarlor AR, Chapman D. *Society and Health*. New York: Oxford University Press 1995.
- 69 Andersen I, Burr H, Kristensen TS et al. Do factors in the psychosocial work environment mediate the effect of socioeconomic position on the risk of myocardial infarction? Study from the Copenhagen Centre for Prospective Population Studies. *Occup Environ Med* 2004;61:886-92.
- 70 Head J, Chandola T. Psychosocial working conditions and social inequalities in health. En: Benach J, Muntaner C, Santana V (Chairs). *Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health (CSDH)*. Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET) 2007.
- 71 Moncada S, Pejtersen J, Navarro A, Llorens C, Burr H, Hasle P, Bjørner JB. Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scan J Public Health* 2010; 38(Suppl 3):137-148.
- 72 Marmot MG, Smith GD, Stansfeld S, Patel C, North F, Head J, White I, Brunner E, Feeney A. Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet*. 1991;338(8758):58-9.
- 73 Alonso J, Prieto L, and Antó JM. La versión Española del "SF-36 Health Survey" (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clinica* 1995; 104(20):771-776.
- 74 Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
- 75 Hallman T, Burell G, Setterlind S, Oden A, Lisspers J. Psychosocial risk factors for coronary heart disease, their importance compared with other risk factors and gender differences in sensitivity. *J Cardiovasc Risk*. 2001 Feb;8(1):39-49.

-
- 76 Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scan J Public Health* 2010; 38(Suppl 3):125-136.
- 77 Hvid H, Lund H, Pejtersen J. Control, flexibility and rhythms. *SJWEH Suppl.* 2008;(6):83-90.
- 78 Bambra C, Egan M, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 2. A systematic review of task restructuring interventions. *J. Epidemiol. Community Health* 2007; 61; 1028-1037.
- 79 Keppla E, Sanne B, Tell, G. Working overtime is associated with anxiety and depression: The Hordaland Health Study. *J Occup Environ Med.* 2008; 50: 658-666.
- 80 Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Suppl.* 2008;(6):98-110.
- 81 Jansen NW, Kant I, Nijhuis FJ, Swaen GM, Kristensen TS. Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scand J Work Environ Health.* 2004;30(2):139-48.
- 82 Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol.* 2005;34(3):610-22.
- 83 Di Martino V, Karasek R (ed). Preventing stress at work. Conditions of work digest 1992; Vol 11 (2). (existe una traducción al castellano en: INSHT. Condiciones de Trabajo número 8: La prevención del estrés en el trabajo. Madrid: INSHT 1996.
- 84 Kompier M, Geurts S, Gründemann R, Vink P, Smulders P. Cases in stress prevention: the success of a participative and stepwise approach. *Stress Medicine* 1998;14(3):137 - 204.
- 85 Karasek R. An Analysis of 19 International Case Studies of Stress Prevention Through Work Reorganization Using the Demand/Control Model. *Bulletin of Science, Technology & Society* 2004, 24 (5):4

Realiza:



Colaboran:

