

Trabajo Fin de Máster

**LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA
PERSPECTIVA DE GENERO:
DETERMINACION DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES DE RIESGO
RELEVANTES.**

Autor

Luis Andrés Cásedas Uriel

Directora

Ruth Vallejo Da Costa

Master Universitario de Prevención de Riesgos Laborales

Facultad de Derecho
Año 2012

TRABAJO FIN DE MASTER

La evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género: Determinación de los factores y subfactores de riesgo relevantes.

Palabras clave

Perspectiva de género; riesgos psicosociales; subfactores de riesgo en FSICO 3.0

Resumen

Es necesario incluir los aspectos de género en las evaluaciones de los riesgos laborales de tipo psicosocial.

Desde esta perspectiva, se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales de un grupo homogéneo de trabajadoras y trabajadores en cuanto a sus condiciones organizativas, lugares de trabajo y tareas.

La perspectiva de género arroja resultados diferenciales en unos pocos subfactores de riesgo. Se ha intentado detectar los subfactores más sensibles en la evaluación de los riesgos psicosociales de grupos de mujeres y hombres en trabajos de tipo administrativo. Como herramienta de trabajo se ha utilizado el método FSICO 3.0 de evaluación de riesgos psicosociales.

Índice

Introducción.....	04
1.- Integración de la perspectiva de género en la salud laboral.....	04
2.- La respuesta normativa: Estrategia Comunitaria	06
3.- La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos.....	09
4.- La evaluación de los riesgos psicosociales.....	12
2.- Objetivos.....	15
3.- Material y método.....	16
3.1.- Tiempo de Trabajo (TT).....	16
3.2.- Autonomía (AU).....	16
3.3.- Carga de Trabajo (CT).....	17
3.4.- Demandas Psicológicas (DP).....	18
3.5.- Variedad / Contenido del trabajo (VC).....	19
3.6.- Participación / Supervisión (PS).....	19
3.7.- Interés por el Trabajador / Compensación (ITC).....	20
3.8.- Desempeño del Rol (DR).....	20
3.9.- Relaciones Interpersonales y Apoyo Social (RAS).....	21
4.- Población del estudio.....	22
5.- Resultados.....	23
6.- Estudio de los subfactores en el capítulo de Relaciones Interpersonales y Apoyo Social (RAS).....	32
7.- Discusión.....	37
8.- Puntos fuertes del trabajo.....	37
9.- Puntos débiles del trabajo.....	38
10.- Futuro de la investigación.....	38
Referencias Bibliográficas.....	40
Anexo I : Cuestionario FSICO 3.0 (I.N.S.H.T.).....	43
Anexo II : Informe Mujeres.....	56
Anexo III: Informe Hombres.....	78
Anexo IV: Planificación de actuaciones para la intervención en el área de Participación Supervisión (PS).....	100
Anexo V: Decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género...102	

Introducción

1.- Integración de la perspectiva de género en la salud laboral.

La salud de las mujeres en general, y su salud laboral en particular, se encuentran, como muchos otros aspectos relacionados con las mujeres, en una encrucijada discriminatoria, denunciándose la desatención que tradicionalmente han sufrido tanto en el ámbito legislativo como científico.

Desde hace tiempo investigadores de distintas disciplinas, militantes feministas y sindicalistas vienen reclamando con insistencia la necesidad de integrar la perspectiva de género en los ámbitos de la salud, en general y de la salud laboral, en particular. Demanda que viene apoyada por distintas iniciativas que se han producido en el ámbito de la Unión Europea y más recientemente en nuestro país, tras la promulgación de la LOIMH. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

La invisibilidad y/o discriminación que tradicionalmente la mujer viene sufriendo en los ámbitos citados, históricamente se explica por el *androcentrismo* que define el mundo en masculino y atribuye al hombre la representación de la humanidad entera.

De esta manera el androcentrismo terminará por distorsionar la realidad, deformando la ciencia y provocando graves consecuencias en la vida cotidiana. En el ámbito de la ciencia el androcentrismo ha conllevado que los estudios, análisis o investigaciones se enfocaran exclusivamente desde la perspectiva masculina para después utilizar los resultados como válidos para todo el mundo, hombres y mujeres. Consecuentemente ello ha supuesto que ni la historia, ni la etnología, la antropología, la medicina o la psicología, entre otras, sean ciencias fiables o como mínimo, que tengan enormes lagunas y confusiones. Tal invisibilidad se ha traducido específicamente en el al ámbito de la salud pública y también en el ámbito de la salud laboral, al ser ésta una especificación de la salud globalmente considerada y dependiente estrechamente de ésta.

R. C. BARNETT, en la Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo (OIT), lo resume de la siguiente manera: «con la sola excepción de lo referente al aparato reproductor, cuando los investigadores han estudiado los problemas de la salud física y lesiones físicas, se han centrado en el hombre y en las variantes de su trabajo, y cuando se han estudiado los trastornos mentales se han centrado normalmente en la mujer y en las variantes de su función social» segregación científica que ha impedido hallar el factor género en los estudios. Insiste en esta idea más específicamente VOGEL (LAURENT VOGEL.: La salud de la mujer trabajadora en Europa, desigualdades no reconocidas, ISTAS, 2003, página 39), quien añade que la «Revolución Industrial se desarrolló en un contexto en el que las mujeres habían sido expulsadas casi totalmente del ámbito de la salud o, más concretamente, de las esferas de decisión en lo referente a la elaboración de estudios y la organización de los cuidados familiares. Así las mujeres era un objeto singular dentro de una medicina eminentemente masculina que descubre numerosas anomalías con respecto al cuerpo del varón, considerado el referente normal. La diferencia biológica con sus propios órganos y sus fenómenos particulares (maternidad, menstruación, menopausia) parece alimentar diferencias psíquicas enigmáticas (histeria, melancolía involutiva, etc.)...». Un enfoque, por tanto, basado en una información científica limitada que ha provocado tradicionalmente consecuencias discriminatorias para las mujeres.

De este modo la mujer aparece como una anomalía, el sexo débil que necesita beneficiarse irremediablemente de la tutela del hombre en el ámbito familiar. Visión que permitirá además que, dentro del trabajo asalariado, y según circunstancias, se le atribuya al trabajo femenino un valor inferior al masculino o bien provocará la exclusión de las mujeres de ciertos segmentos del mercado laboral. Por otra parte, en el ámbito laboral, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, supondrá que las teorías higienistas de la época se concentrarán únicamente en las funciones de reproducción biológica y social. Es decir, el interés de los higienistas por el cuerpo femenino responderá fundamentalmente a dos aspectos: ayudar a producir niños sanos y fomentar la creación de una familia obrera modelo.

Esta última tradición se ha reflejado de manera significativa en el ámbito de la salud laboral; no en vano, la LPRL y la Legislación en materia de protección de la maternidad como específica de la mujer embarazada, denotan una marcada influencia biologicista/médica en su planteamiento. También la doctrina iuslaboralista, bajo el anuncio de la perspectiva de género sigue manteniendo planteamientos basados exclusivamente en la maternidad y el hecho biológico.

Sin embargo, el enfoque de género aplicado al análisis de la salud de la mujer, dirige su atención hacia la dialéctica de las relaciones entre la biología y el medio social. A lo que hay que añadir las diferencias de género en las condiciones de trabajo, que tienen una gran repercusión sobre las diferencias de género en cuanto a la salud laboral.

De ahí que toda investigación y toda intervención deberían tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen las mujeres y hombres y las diferencias en la exposición y las condiciones de trabajo (AGENCIA EUROPEA).

Así pues la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral implica tener en cuenta la afectación que provocan las condiciones laborales y las diferencias sociales en la salud de las mujeres, lo que conlleva no centrarse exclusivamente en los aspectos biológicos o en la maternidad. Como consecuencia, el núcleo duro de la seguridad y salud laboral debe replantear su propia visión centrada en los «riesgos profesionales».

En el ámbito de la salud laboral Katherine Lippel y Karen Messing (en <http://www.stee-elas.org/>) señalan esta perspectiva de manera categórica: «el sistema de salud y de seguridad en el trabajo es un universo masculino en el que la biología, la situación social y el empleo de la mujer es algo ajeno a quienes lo juzgan. Las condiciones que les hacen sufrir no se suponen peligrosas, se duda de su palabra y puede ser para ellas delicado hablar de ciertos órganos afectados».

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral, salvo excepciones, es aún prácticamente desconocido en la doctrina iuslaboralista, pues tampoco encuentra tratamiento específico en materia de salud laboral, ni en el tratamiento jurídico de la prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, tras la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), la perspectiva de género deberá incluirse en el ámbito de la salud laboral.

Así el artículo 27 LOMH dispone la integración de la igualdad en la política de salud, indicando que las AAPP se centrarán en evitar que por razón de diferencias biológicas o por estereotipos sociales asociados se produzcan discriminaciones entre uno y otro sexo, con una política específica de promoción de la salud de la mujer, así como la prevención de su discriminación en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y, en particular, en relación a la salud laboral, el acoso sexual y acoso por razón de género.

Consecuencia de este precepto resultó ser, por un lado, la modificación del artículo 21 de la Ley General de Sanidad, donde se regula la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, para integrar específicamente, y, en todo caso, la perspectiva de género. Precepto éste recientemente modificado por el artículo 33 de la Ley 33/2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, de la «actuación sanitaria en el ámbito laboral». Por otro lado, la promulgación de la

LOIMH supondrá también la incorporación en el artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), de un nuevo apartado 4, donde se señala que: «Las AAPP promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en el sistema de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores» (Tampoco en este caso se hace referencia expresa al acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Los anteriores preceptos no son sino reflejo de la **transversalidad del principio de igualdad o de género** que se proyecta, desde la promulgación de la LOIMH, sobre todas las políticas públicas. Pero además, la asunción expresa en el ámbito legislativo de un **concepto integral de salud**, en el artículo 32 de la nueva Ley General de Salud Pública, nos brinda un argumento todavía más poderoso para defender la necesaria incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral, donde no se olvide la incidencia de factores sociales que afectan a la salud de las mujeres, también durante su jornada laboral.

2.- La respuesta normativa: Estrategia Comunitaria.

La Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002-2006) y la incorporación de la dimensión de género en las políticas de seguridad y salud.

En los últimos años las instituciones comunitarias han elaborado documentos y estrategias en los que se ha querido dar un enfoque innovador al tema de la Seguridad y Salud en el trabajo aunque sin llegar a conectar directamente con el principio de igualdad de mujeres y hombres y sin que ello se haya trasformado, hasta la fecha, en una acción legislativa comunitaria donde queden identificados claramente los riesgos físicos, psíquicos, sociales y organizacionales que inciden mayoritariamente a las mujeres con relación a los trabajos que suelen prestar, excepción hecha de la dimensión de la salud procreadora.

En este sentido ha sido significativa la Comunicación de la Comisión de 11 de marzo de 2002 sobre «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad- 2002-2006», donde, entre los ocho objetivos de planteamiento global del bienestar en el trabajo (un concepto que integra las dimensiones físicas, morales y sociales), se introduce expresamente la dimensión de género. Así se manifiesta que los cambios producidos en las formas de organizar el trabajo y en la composición de la población activa como consecuencia de la feminización del mercado de trabajo, puede tener incidencia en la evaluación de los riesgos laborales y en la prevención de los accidentes de trabajo, así como en los mecanismos de indemnización, con la propuesta de atender especialmente a algunas enfermedades emergentes, entre ellas: el estrés, la depresión o la ansiedad, la violencia en el trabajo, el acoso o la intimidación, los trastornos musculoesqueléticos. Riesgos emergentes que son mucho más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica, entre los que se cita la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria; es decir, que afectan de manera especial a sectores de actividad económica fuertemente feminizados.

De ahí que se convine a que se tengan especialmente en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo; asumir las trasformaciones en las formas de empleo, las modalidades de organización del trabajo y la jornada laboral y, analizar los riesgos emergentes, especialmente aquellos asociados a la interacción entre agentes biológicos, físicos y químicos, así como el entorno de trabajo en su conjunto (riesgos ergonómicos, psicológicos y sociales).

Entre los elementos de la estrategia se incluyen también: de un lado, la integración de género que debe tenerse en cuenta en el establecimiento de objetivos nacionales cuantificables de reducción de accidentes y enfermedades profesionales y, de otro, a los colaboradores familiares no remunerados como grupo destinado de medidas específicas de información, sensibilización y programas de prevención de riesgos.

Para la consecución de estos objetivos se propone además del uso de múltiples instrumentos entre los que la Comisión consideró imprescindibles la adaptación necesaria del marco jurídico comunitario, en particular de las directivas vigentes, así como la puesta en marcha de una acción legislativa a nivel comunitario respecto de las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo. Asimismo se manifiesta que a los servicios de prevención, en tanto estructuras de gestión técnico-preventiva de las empresas, corresponde la consideración efectiva de los riesgos sociales y psicológicos, y la integración de la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación.

No obstante, vista la Comunicación de la Comisión y, pese a la introducción de la dimensión de género, esta adopta una postura bastante defensiva: no hay propuestas concretas en lo que refiere al desarrollo de la investigación y sólo hace alusiones muy vagas al hecho de que los servicios de prevención deberán tener en cuenta la dimensión de género. Para VOGEL habría que haber abordado la cuestión de los indicadores y pronunciarse a favor de una armonización de los sistemas de declaración y reconocimiento de enfermedades profesionales, que habría acabado con las prácticas discriminatorias que se observan hoy en día. Asimismo, tener en cuenta la dimensión de género habría servido para promocionar propuestas más claras en lo relativo a la violencia en el trabajo y los trastornos musculoesqueléticos, como la apuesta por la elaboración de directivas específicas en torno a los trastornos musculoesqueléticos, que incluyen exigencias prácticas de tipo ergonómico o en relación al acoso y la violencia en el trabajo. Se critica por otro lado que, aunque se aborda con acierto los dos pilares esenciales de cualquier sistema de prevención, a saber: los servicios de prevención y la inspección de trabajo, señalándose expresamente que los servicios de prevención «deberían ser verdaderamente multidisciplinares, incluso en lo que refiere a los riesgos sociales o psicológicos, e incorporar la perspectiva de género», en ningún momento se formula ninguna propuesta concreta para alcanzar este objetivo.

El Parlamento Europeo formuló observaciones sobre la dimensión del género de la estrategia europea y destacó la necesidad de hacer hincapié en las siguientes áreas:

- La incorporación de la perspectiva de género en relación a los trabajadores temporales y, a tiempo parcial.
- La doble carga de trabajo de las mujeres en empleos remunerados y con responsabilidades domésticas.
- Las diferencias en materia de formación y educación profesionales y en aspectos de seguridad y salud en el trabajo, lo que impide a determinadas mujeres acceder a determinados sectores; los trabajadores a domicilio y mujeres en el sector agrícola y en pequeños negocios familiares.
- Las guías, el material de formación, así como la futura legislación, que debe tener en cuenta el género
- Y, considerar si la legislación tiene debidamente en cuenta las necesidades específicas de los hombres y mujeres, incluso en los sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas.

Pese a las críticas, la Comunicación de la Comisión resultó ser más específica que la Resolución de 3 de junio de 2002, que el Consejo adoptó vista la Comunicación de la Comisión; Resolución sobre la «Nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo», que en algún aspecto es más ambigua (que la comunicación de la Comisión) y en otros, sus propuestas son más limitadas. En todo caso, y esta es la mayor crítica, no se asumirá la necesidad de adaptar el marco jurídico comunitario. El Consejo, en este aspecto, se limitará a destacar el papel del diálogo social en esta materia, la codificación de las directivas comunitarias y en fin, la elaboración de guías de aplicación de estas últimas.

Por otro lado, algunas cuestiones pertinentes para la seguridad y salud laborales de las mujeres, como en acoso sexual, pese a los estudios e informes sobre los efectos del acoso sexual en la salud laboral de la mujer; el Código de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo (anexo a la Recomendación 92/31 de la Comisión de 17 de noviembre de 1991) y Resolución de la OIT de 1985, no se abordará ninguna acción legislativa que integrara el acoso sexual entre los riesgos laborales y la previsión de medidas de prevención adecuadas.

Como se sabe el acoso sexual y también el acoso por razón de sexo, será objeto de una acción legislativa comunitaria a través de la Directiva 76/207/CC, modificada por la Directiva 2002/207/CEE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres, incorporada en nuestro derecho interno a través de la LOIMH, donde la perspectiva prevencionista deja bastante que desear pese a preverse la obligatoriedad de todos empresarios de establecer medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En conclusión, la normativa comunitaria sobre salud laboral sigue teniendo como referente básico la función reproductiva de la mujer, de tal modo que todavía no existe en el derecho derivado ninguna norma jurídica que integre de manera expresa y con carácter general la dimensión de género en la seguridad y salud en el trabajo.

3.- La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos.

Antecedentes de la seguridad y salud con perspectiva de género.

La seguridad y la salud laboral para las mujeres trabajadoras constituyen un derecho fundamental que recogió de forma pionera la legislación internacional. Así, tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos -aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1948- como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 -ratificado por España el 13 de abril de 1977-, ya se anuncian referencias expresas en relación a la protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Este tratamiento de la salud laboral de las mujeres se ha ido ampliando progresivamente a otros aspectos más allá de la salud estrictamente reproductiva. De esta forma, la Convención de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, recoge explícitamente el derecho de las mujeres a tener unas buenas condiciones de seguridad y salud laboral en el puesto de trabajo.

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a valorar la magnitud de los riesgos que no se hayan podido eliminar, obteniendo la información necesaria para que el empresariado adopte las medidas preventivas más adecuadas. La adopción de un enfoque ‘neutral a los géneros’ en las evaluaciones de riesgos laborales y su prevención puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas incluso ignoradas (OSHA, 2003). Cuando pensamos en

los riesgos laborales, es más probable que pensemos en los hombres que trabajan en sectores con alto riesgo de accidentes, que en mujeres que trabajen en el sector sanitario, social o educativo.

Tanto hombres como mujeres pueden tener que enfrentarse a importantes riesgos laborales. Por lo tanto, es importante incluir los aspectos de género en las evaluaciones de los riesgos laborales e integrarlos en la prevención (*COM, 2002. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*).

La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los aspectos de los géneros, sus diferencias y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberían ser diseñados para adaptarse a las personas y no al revés.

Los aspectos clave de una evaluación de riesgos sensible a los géneros son:

- Mantener un compromiso positivo y tomarse en serio los temas de género.
- Examinar la verdadera situación de trabajo.
- Hacer que participen todos los trabajadores, mujeres y hombres, en todos los niveles.
- Evitar tener ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quién se encuentra en situación de riesgo.

Se pueden establecer cinco etapas en la gestión de los riesgos:

1. Identificación de los riesgos.
2. Evaluación de los riesgos.
3. Puesta en práctica de las soluciones.
4. Supervisión.
5. Análisis.

En una evaluación y gestión de los riesgos laborales desde la perspectiva de género podemos contemplar los siguientes pasos:

Paso 1: Identificación de los riesgos.

Por ejemplo, incluir el género de los siguientes modos:

- Evaluar los riesgos prevalentes en los trabajos según la preponderancia (masculina o femenina).
 - Examinar los riesgos para la salud y los que afectan a la seguridad.
 - Preguntar de forma estructurada a las trabajadoras y trabajadores qué problemas tienen en su trabajo.
 - Evitar crearse ideas preconcebidas sobre qué puede ser «trivial».
 - Tomar en consideración a toda la mano de obra, por ejemplo, limpiadores, recepcionistas, etc.
 - No olvidar a los trabajadores a tiempo parcial, temporales o contratados por empresas de trabajo temporal (ETT), ni a los que estén de baja médica en el momento de la evaluación.
 - Animar a las mujeres a informar de aquellos aspectos que piensen que pueden afectar a su seguridad y salud en el trabajo (SST), así como de los problemas sanitarios que pueden guardar relación con el trabajo.
 - Examinar y preguntar por aspectos más amplios del trabajo y la salud.

Paso 2: Evaluación de los riesgos.

Por ejemplo, incluir el género de los siguientes modos:

- Examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo.
- No formarse juicios gratuitos sobre la exposición basados en la mera descripción o en la denominación del empleo.
- Tener cuidado de evitar sesgos por géneros a la hora de priorizar riesgos, clasificándolos en altos, medios y bajos.
- Hacer participar a las trabajadoras en la evaluación de riesgos; estudiar el empleo de círculos de salud y métodos de cartografía de riesgos; las ergonomías de participación y las intervenciones frente al estrés pueden ofrecer algunos métodos.
- Asegurarse de que quienes realizan las evaluaciones disponen de suficiente información y formación en asuntos de género relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos pertinentes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan; en caso de que no los incluyan, adaptarlos.
- Comunicar a todos los asesores externos que deberán adoptar un enfoque sensible a los géneros, y comprobar que son capaces de hacerlo.
- Prestar atención a aspectos de género cuando se examinan las implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo (SST) de cualquier cambio previsto en el puesto de trabajo.

Por ejemplo, incluir en el estrés:

- Interfaz entre el hogar y el trabajo, y horarios laborales de hombres y mujeres.
- Carrera profesional.
- Acoso.
- Factores de estrés emocional.
- Interrupciones no previstas y la obligación de realizar varias tareas simultáneamente.

Por ejemplo, en relación con la salud de la reproducción:

- Incluir los riesgos para la salud reproductiva de hombres y mujeres.
- Examinar todos los ámbitos de la salud reproductiva, no sólo el embarazo.(lactancia)

Por ejemplo, en relación con los trastornos músculo esqueléticos:

- Examinar de forma crítica el «trabajo ligero»:
 - ¿cuánto esfuerzo muscular estático hay implícito?
 - ¿el trabajo incluye estar de pie mucho tiempo?
 - ¿qué cargas se manejan verdaderamente en la práctica, y con qué frecuencia?

Paso 3: Puesta en práctica de soluciones.

Por ejemplo, incluir el género de los siguientes modos:

- Intentar eliminar los riesgos en su origen, proporcionando un entorno de trabajo seguro y

saludable a todos los trabajadores (esto incluye los riesgos para la salud reproductiva).

- Prestar atención a grupos de población diversos y adaptar el trabajo y las medidas preventivas a los trabajadores; por ejemplo, seleccionar equipos de protección individuales conforme a las necesidades personales, adecuado para mujeres y para hombres de medidas «no estándar».
- Hacer participar a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la aplicación de soluciones.
- Garantizar que los trabajadores, mujeres y hombres, reciben información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), pertinente para las tareas que desempeñan, así como sus condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud. Así mismo, garantizar la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial, temporales y contratados por ETT.

Pasos 4 y 5: Vigilancia y revisión.

Por ejemplo, incluir el género de los siguientes modos:

- Garantizar que las trabajadoras participan en los procesos de vigilancia y revisión.
- Conocer la nueva información disponible sobre aspectos de la salud ocupacional relacionada con el género.

La vigilancia de la salud debe ser parte de la evaluación y de la vigilancia de los riesgos:

- Incluir la vigilancia de la salud individual y colectiva pertinente de los empleos de hombres y mujeres.
- Evitar hacerse ideas preconcebidas, por ejemplo basadas en la denominación del trabajo, sobre a quién incluir en las actividades de vigilancia.

Los registros de accidentes son una parte importante de la evaluación y la vigilancia de los riesgos:

- Fomentar el registro de aspectos relativos a la salud laboral además del de accidentes.

Ejemplos de los riesgos detectados en los ámbitos laborales donde predominan las mujeres:

Sector de ocupación	Entre los factores de riesgo y los problemas de salud se incluyen los siguientes:			
	Biológico	Físico	Producto químico	Psicosocial
Atención sanitaria	Enfermedades infecciosas, por ejemplo sanguíneas, respiratorias, etc.	Trabajo manual y posturas difíciles; radiación ionizante	Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección; medicamentos; gases de anestesia	Trabajo de una gran «exigencia emocional», trabajo por turnos y nocturno; violencia ejercida por pacientes y por el público
Puericultores	Enfermedades infecciosas, por ejemplo sanguíneas, respiratorias, etc.	Trabajo manual; posturas difíciles		Trabajo de «exigencia emocional»
Limpieza	Enfermedades infecciosas; dermatitis	Trabajo manual, posturas difíciles; deslizamientos y caídas; manos húmedas	Productos químicos	Horas asociales; violencia, por ejemplo por trabajar aislado o hasta tarde
Elaboración de alimentos	Enfermedades infecciosas, por ejemplo las transmitidas por animales u originadas por moho, esporas o basuras orgánicas	Movimientos repetitivos, por ejemplo en trabajos de embalado o mataderos; heridas por cuchillo; temperaturas muy frías; ruido	Residuos de pesticidas; productos esterilizantes; especias y aditivos que causan reacción	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Servicio de comidas y de restauración	Dermatitis	Trabajo manual; cortes repetitivos; cortes causados por cuchillos y quemaduras; deslizamientos y caídas; calor; productos de limpieza	Tabaquismo pasivo; productos de limpieza	Estrés causado por trabajo a ritmo frenético, trato con el público, violencia y acoso
Textiles y confección	Basuras orgánicas	Ruido; movimientos repetitivos y posturas difíciles; heridas por agujas	Tintes y otros productos químicos, incluido formaldehído en prensas permanentes y productos quitamanchas; polvo y basura	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Lavanderías y tintorerías	Ropa de cama infectada, por ejemplo en hospitales	Trabajo manual y posturas difíciles; calor	Disolventes para limpieza en seco	Estrés asociado al trabajo repetitivo y a un ritmo demasiado rápido
Cerámicas		Movimientos repetitivos; trabajo manual	Vidrio, plomo, polvo de silice	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Manufacturas «ligeras»		Movimientos repetitivos, por ejemplo trabajo de montaje; posturas difíciles; trabajo manual	Productos químicos de la microelectrónica	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Centros de atención telefónica		Problemas de voz relacionados con el hecho de hablar; posturas difíciles; exceso de horas sentado	Mala calidad del aire	Estrés asociado al trato con clientes, el ritmo de actividad y el trabajo repetitivo
Educación	Enfermedades infecciosas, por ejemplo respiratorias, sarampión	Posturas de pie prolongadas; problemas de voz	Mala calidad del aire	Trabajo con elevada «exigencia emocional», violencia
Peluquería		Posturas difíciles, movimientos repetitivos, posturas de pie prolongadas; manos húmedas; cortes	Sprays químicos, tintes, etc.	Estrés asociado al trato con clientes; trabajo a ritmo rápido
Trabajos de oficina		Movimientos repetitivos, posturas difíciles, dolor de espalda originado por estar sentado	Mala calidad del aire; emanaciones de fotocopiadoras	Estrés, por ejemplo el asociado a falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono
Agricultura	Enfermedades infecciosas, por ejemplo las transmitidas por animales u originadas por moho, esporas o basuras orgánicas	Trabajo manual, posturas difíciles; equipo de trabajo y ropa de protección inapropiados; calor, frío, humedad	Pesticidas	

4.- La evaluación de los riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales son uno de los temas que mayor atención y preocupación han generado desde finales del siglo pasado dentro del ámbito de la salud, seguridad e higiene en el trabajo. Las investigaciones realizadas en los países del entorno europeo han suministrado durante las últimas décadas una gran cantidad de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), se han definido a los factores psicosociales como "las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia"

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE nº 269 10/11/1995, insta a las organizaciones a evaluar las condiciones de trabajo para identificar cuales son los riesgos que afectan la salud de los trabajadores y determinar, en consecuencia, como se llevarían las medidas preventivas (art. 16). Cabe destacar que la experiencia en evaluación de los riesgos psicosociales es mucho mas limitada que la evaluación de los riesgos relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo. Por consiguiente, se cuentan con pocas referencias detalladas en el área: cómo influyen los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el trabajador, sus necesidades, las variables de género, su cultura y su situación personal fuera y dentro del trabajo.

Así pues, la importancia de la evaluación de las condiciones psicosociales se vuelve mas patente en aquellos puestos en los que las condiciones de seguridad y medio ambiente laboral físico implican escaso riesgo para la salud de los trabajadores, como es el caso del personal que desarrolla su trabajo en oficinas y otros puestos del sector servicios.

La IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, detecta que en los sectores de administración pública, banca y servicios sociales es donde se detectan más riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales pudieran estar afectando la satisfacción laboral a consecuencia de la mala utilización de habilidades sociales, sobrecarga de trabajo, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, etc. Estas son variables frecuentes dentro del ámbito del personal administrativo.

La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante, cuyo efecto inmediato es la disminución en el logro de los objetivos de la organización y una reducción de la satisfacción de las trabajadoras y los trabajadores. Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, otorgan una mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona.

En este contexto también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción laboral (Hernández, 1997).

Frecuentemente se identifica a la satisfacción laboral con la moral del trabajo. No obstante, este ultimo es un concepto mas grupal que individual e implica que varias personas compartan un cierto grado de entusiasmo en la consecución de un objetivo (García, 2000).

La satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sea de tipo social, personal, económico o higiénico. Pero un estado de necesidad lleva normalmente a la acción y la búsqueda de soluciones, esta es la ineludible conexión entre

"satisfacción laboral", "motivación" y "conducta o acción". En el ámbito español, la herramienta más difundida para la evaluación de los riesgos laborales en estos momentos es el método FSICO 3.0, desarrollado con el concurso de los más relevantes expertos.

El método FSICO 3.0 es una herramienta que permite evaluar los riesgos psicosociales y al mismo tiempo ofrece una guía para la intervención, que es el objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

La metodología de aplicación se traduce en la facilidad de uso del programa, ya que funciona de una manera intuitiva y simple, y que no requiere grandes sistemas para llevarlo a cabo y ejecutarlo. Entre otros, se estudian los factores relacionados con: la carga mental, la autonomía temporal, el contenido de trabajo, el desempeño de rol, o las relaciones personales.

Se puede aplicar a cualquier sector de trabajo, ya se ha aplicado en varias poblaciones y tenemos constancia de que ha funcionado con éxito (<http://www.insht.es>). Ésta herramienta se aplica dentro de un procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales en forma de factores y subfactores.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. Las fases que deben seguirse son:

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.

El objetivo principal de esta fase es determinar el objetivo del estudio, recabando información de los puestos, las tareas, el entorno, las personas a las que va dirigida, de manera que pueda definirse cuál es la finalidad precisa que se persigue.

Se trata de definir sobre qué factores y sobre qué colectivos va a realizarse la evaluación.

Esta fase es especialmente importante, ya que condiciona las fases posteriores y por tanto los resultados que se obtengan; es decir, que influirá en la capacidad del estudio de ajustarse a las causas reales del problema que pretende evaluarse, incidiendo en la fiabilidad del estudio.

2. ELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN A APLICAR.

Una vez definidos claramente los objetivos del estudio estaremos en condiciones de elegir cuál es la metodología y las posibles técnicas más idóneas, por ejemplo, la elección no será la misma si se trata de una evaluación inicial de riesgos o un estudio en profundidad sobre un problema ya detectado previamente.

En este contexto, el cuestionario de evaluación de los factores psicosociales FSICO 3.0 diseñado por el INSHT, se presenta como una herramienta diseñada específicamente para llevar a cabo una evaluación global, entendiendo que su aplicación práctica es un paso más en el conjunto del proceso evaluativo.

3. PLANIFICACIÓN Y REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.

Deberá preverse con antelación el momento más adecuado para la realización del trabajo de campo, previendo el tiempo y el espacio necesarios. En esta fase es fundamental la información previa a los superiores del grupo y a los miembros del grupo a evaluar, con especial énfasis en el anonimato y confidencialidad de las respuestas.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y ELABORACIÓN DE UN INFORME.

Esta fase debe permitir del diagnóstico de la situación, es decir, la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en una situación determinada.

5. ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.

Los resultados obtenidos en la evaluación deben desembocar en la definición de acciones encaminadas al diseño adecuado de las tareas y sus condiciones de realización, en la implantación de las mismas y en el seguimiento y control de las medidas adoptadas.

En este marco de trabajo, cabe preguntarse si mujeres y hombres valoran de manera distinta los distintos factores psicosociales involucrados en el contexto laboral. El planteamiento del estudio busca medir las posibles diferencias en cuanto a sexo en los distintos factores de riesgo.

El fin último de este proyecto es ayudar a los usuarios a adoptar un enfoque que tenga en cuenta la perspectiva de género en la identificación y prevención de los riesgos, contribuir al debate sobre la mejor forma de adoptar ese enfoque y contribuir al intercambio de los resultados de las investigaciones sobre el género y la seguridad en el trabajo.

2.- Objetivos

El objeto del estudio es determinar la variabilidad en cuanto al sexo en las puntuaciones de los distintos factores de riesgo psicosocial.

En el art. 27.f de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* se especifica la importancia de *La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria*.

Los factores psicosociales pueden afectar a la salud de los trabajadores y las trabajadoras dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente.

Las diferencias individuales determinan la vivencia de las condiciones de trabajo: las personas son distintas entre sí, tienen distintas motivaciones, distintas capacidades, distinta personalidad, etc.

Esto hace que ante una misma situación las reacciones sean muy diversas. Lo que para una persona puede ser satisfactorio puede ser motivo de preocupación para otra.

Así pues, una misma situación no afecta de la misma manera a todo el mundo, sino que depende de lo que cada persona espera en este momento y de la capacidad de adaptación individual.

Los modelos cognitivos del estrés defienden que las reacciones de la persona ante una situación de tensión difieren en función de los mecanismos de recopilación cognitiva: percepción, interpretación y evaluación de la situación. Así, la reacción de la persona dependerá del significado que para ella tengan las diversas exigencias de la tarea.

Desde el punto de vista psicosocial, por tanto, es muy importante comprender cómo el sujeto experimenta sus necesidades, deseos y expectativas en relación con lo que el entorno ofrece o demanda, cómo se produce el proceso de apreciación de la situación laboral a la que ha de enfrentarse, qué estrategias utiliza para hacer frente a dichas situaciones y cómo todo ello estará mediatisado tanto por sus características personales como por sus relaciones interpersonales.

Las características individuales (personalidad, edad, sexo, experiencia, formación, etc.) actúan como variables que determinarán la experiencia subjetiva que tiene el trabajador respecto al entorno laboral en el que se encuentra inmerso y ante las demandas que éste le plantea.

Por otra parte, el hecho de que las personas sean diferentes también hace que sean distintos los recursos para adaptarse a las variadas situaciones de la vida: los conocimientos, la experiencia, la manera de ser, etc., son medios de adaptación o de enfrentamiento a las circunstancias no deseadas. Todo ello hace que las características individuales condicione la capacidad de reacción y de adaptación a las diferentes exigencias que la vida nos plantea.

En el presente estudio se busca determinar qué factores psicosociales puntúan de manera distinta en mujeres y hombres, considerando un marco homogéneo en cuanto a tareas y sistema de organización laboral. Dado que el método FSICO 3.0 se estructura entorno a factores y subfactores de riesgo, se tomará en consideración el nivel de subfactores en el caso de que las diferencias estadísticas sean destacables en ese estrato.

3.- Material y método

En el momento de diseñar el estudio que aquí se presenta, se asumieron los principios del sistema de evaluación FSICO. Desde esta perspectiva se optó por una metodología basada en la apreciación subjetiva de aquellas condiciones de trabajo que pueden desembocar en situaciones no deseadas. El método se basa en un cuestionario anónimo que puede ser adaptado a los intereses del estudio y a las características de la organización. Es decir, no es un cuestionario rígido sino que permite un cierto nivel de adaptación para facilitar el análisis posterior por agregación de datos.

El estudio se ha hecho con el cuestionario informatizado FSICO 3.0 que han completado una muestra de trabajadores y trabajadoras del área administrativa de la Universidad de Zaragoza. La implementación se ha realizado con un ordenador portátil PC Windows XP.

Conceptualmente el modelo de estudio responde al esquema de análisis de los riesgos psicosociales demanda – control – apoyo social.

A continuación describimos los factores de riesgo estudiados:

3.1. Tiempo de trabajo (TT)

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los períodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes ítems:

- Trabajo en sábados.
- Trabajo en domingos y festivos.
- Tiempo de descanso semanal.
- Compatibilidad vida laboral-vida social.

3.2. Autonomía (AU)

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

❖ Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales.
- Distribución de pausas reglamentarias.
- Adopción de pausas no reglamentarias.
- Determinación del ritmo.

❖ Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas.
- Distribución de tareas.
- Distribución del espacio de trabajo.
- Métodos, procedimientos y protocolos.
- Cantidad de trabajo.
- Calidad del trabajo.
- Resolución de incidencias.
- Distribución turnos.

3.3. Carga de trabajo (CT)

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional).

Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

❖ Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea.
- Tiempo de trabajo con rapidez.
- Aceleración del ritmo de trabajo.

❖ Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas, como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo.

Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención.
- Intensidad de la atención.
- Atención múltiples tareas.
- Interrupciones en la tarea.
- Efecto de las interrupciones.
- Previsibilidad de las tareas.

❖ Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo.
- Dificultad del trabajo.
- Necesidad de ayuda.
- Trabajo fuera del horario habitual.

3.4. Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.).

De esta forma, el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes.
- Requerimientos de adaptación.
- Requerimientos de iniciativas.
- Requerimientos de memorización.
- Requerimientos de creatividad.

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con

pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, etc.

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas.
- Ocultación de emociones ante superiores.
- Ocultación de emociones ante subordinados.
- Ocultación de emociones ante compañeros.
- Ocultación de emociones ante clientes.
- Exposición a situaciones de impacto emocional.
- Demandas de respuesta emocional.

3.5. Variedad / Contenido del trabajo (VC)

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Trabajo rutinario.
- Sentido del trabajo.
- Contribución del trabajo.
- Reconocimiento del trabajo por superiores.
- Reconocimiento del trabajo por compañeros.
- Reconocimiento del trabajo por clientes.
- Reconocimiento del trabajo por familia.

3.6. Participación / Supervisión (PS)

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.
- Participación en la introducción de métodos de trabajo.
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos.

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo.
- Participación en la introducción de cambios en la dirección.
- Participación en contrataciones de personal.
- Participación en la elaboración de normas de trabajo.
- Supervisión sobre los métodos.
- Supervisión sobre la planificación.
- Supervisión sobre el ritmo.
- Supervisión sobre la calidad.

3.7. Interés por el trabajador / Compensación (ITC)

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación.
- Información sobre las posibilidades de promoción.
- Información sobre requisitos para la promoción.
- Información sobre la situación de la empresa.
- Facilidades para el desarrollo profesional.
- Valoración de la formación.
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.
- Satisfacción con el salario.

3.8. Desempeño de rol (DR)

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

❖ La claridad de rol.

Esta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

❖ El conflicto de rol.

Hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos.
- Especificaciones de los procedimientos.
- Especificaciones de la cantidad de trabajo.
- Especificaciones de la calidad de trabajo.
- Especificaciones de los tiempos de trabajo.
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto.

- Tareas irrealizables.
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.
- Conflictos morales.
- Instrucciones contradictorias .
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.

3.9. Relaciones Interpersonales y Apoyo Social (RAS)

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.

Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,...) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes.
 - ¿puedes contar con tus jefes?
 - ¿puedes contar con tus compañeros?
 - ¿puedes contar con tus subordinados?
 - ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?
- Calidad de las relaciones.
- Exposición a conflictos interpersonales.
- Exposición a violencia física.
- Exposición a violencia psicológica.
- Exposición a acoso sexual.
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto.
- Exposición a discriminación.

En el momento de la implementación de la encuesta, se ha preavisado a los responsables de las unidades. Por otro lado se ha realizado un *briefing* a todo el grupo presente, repitiendo el comentario cuando se han incorporado trabajadores y trabajadoras de otros turnos.

Los trabajadores evaluados, fueron informados de la confidencialidad en las respuestas al cuestionario de forma verbal y escrita con el siguiente texto: *Con el fin de iniciar la toma de datos le solicitamos proceda a completar la encuesta informatizada que le presentamos. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas. Por ello, no es posible dejar un cuestionario parcialmente respondido para continuar posteriormente.* En todos los casos se ha respondido y aclarado de forma personalizada cualquier cuestión sobre el fin del estudio, el método y cualquier aspecto que despertara interés en el encuestado.

El tiempo del estudio comprende los meses que van de diciembre de 2011 a marzo de 2012. Creemos importante destacar que algunas personas encuestadas han puesto en duda el carácter confidencial de la toma de datos por lo que han recibido explicación pormenorizada el tratamiento informático y del procedimiento seguido.

4.- Población del estudio

El estudio se ha realizado sobre una población homogénea en cuanto al perfil profesional, horarios de trabajo y organización de referencia. El total de la muestra comprende 57 trabajadores, repartidos en 19 hombres y 38 mujeres.

La elección de los grupos ha sido aleatoria sobre áreas en las que el desempeño en cuanto a horarios y tareas es muy similar. Aunque la muestra es pequeña, es representativa de los grupos de trabajo presentes en la Universidad de Zaragoza.

Teniendo en cuenta que la evaluación típica de riesgos psicosociales en profundidad se realiza sobre grupos, se ha seguido el mismo criterio de evaluar grupos completos seleccionados de forma aleatoria. Estos grupos seleccionados han sido varias unidades de Servicios Centrales de la Universidad de Zaragoza, así como las unidades administrativas de varias Facultades y Escuelas Universitarias. La aplicación de la muestra se ha realizado en horario de mañanas. Las personas que no han podido ser evaluadas, lo han sido por razón de ILT o bien de horario especial (algo muy poco frecuente en la organización).

5.- Resultados

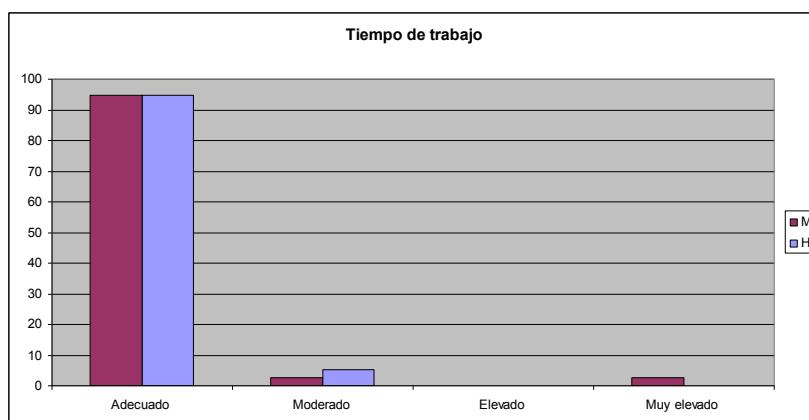
5.1. Tiempo de trabajo (TT)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Tiempo de trabajo

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	18	1	0	0
M	36	1	0	1

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo y niveles de riesgo.



Valoración:

El personal femenino y el masculino están igualados en cuanto a la satisfacción en los subfactores relacionados en el tiempo de trabajo. Hay una puntuación elevada que puede responder a algún cargo de responsabilidad de la unidad administrativa estudiada. Destaca esta área porque el riesgo psicosocial está en los niveles más bajos. La reglamentación de los horarios de trabajo y el sistema de control informatizado justifican estos resultados de escaso riesgo.

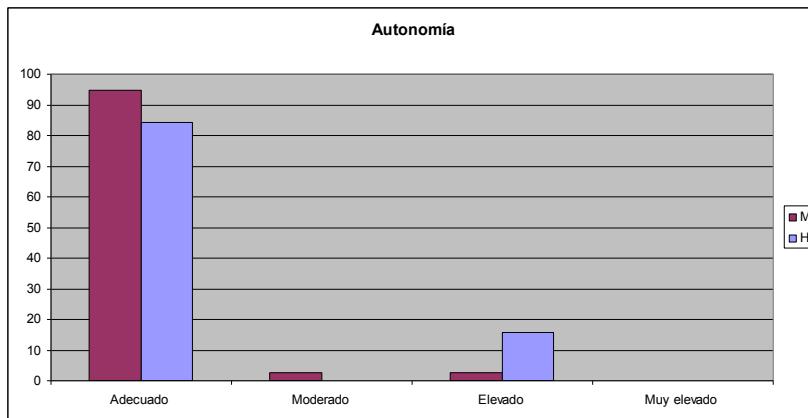
5.2. Autonomía (AU)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Autonomía

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	16	0	3	0
M	36	1	1	0

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

La autonomía del trabajo es especialmente valorada por las mujeres. En cualquier caso, tanto hombres como mujeres consideran la situación de autonomía en el trabajo como adecuada. Se puede considerar que la Universidad ha acertado en la gestión de éste área.

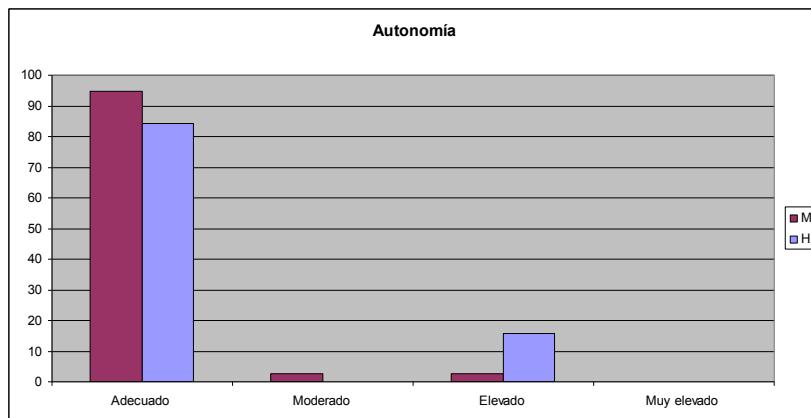
5.3. Carga de trabajo (CT)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Carga de trabajo

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	6	1	3	9
M	14	2	3	19

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

La carga de trabajo es considerada adecuada, levemente superior en el caso de las mujeres. Se sigue de estos resultados que la carga de trabajo no es excesiva en los grupos de población estudiados. Los trabajadores cuentan con este factor como moderador de otras situaciones de estrés, según el modelo demanda-control-apoyo social.

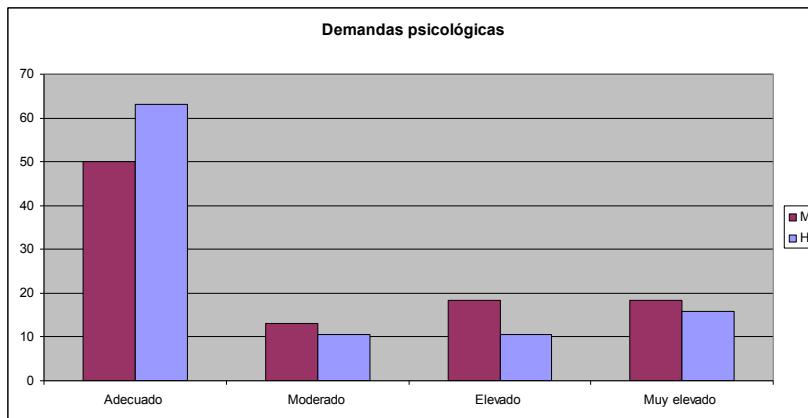
5.4. Demandas psicológicas (DP)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Demandas psicológicas

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	12	2	2	3
M	19	5	7	7

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

Dado que todos los grupos estudiados tienen funciones de atención a clientes se justifica las puntuaciones en 'elevado' y 'muy elevado'. Los hombres gestionan levemente mejor este capítulo.

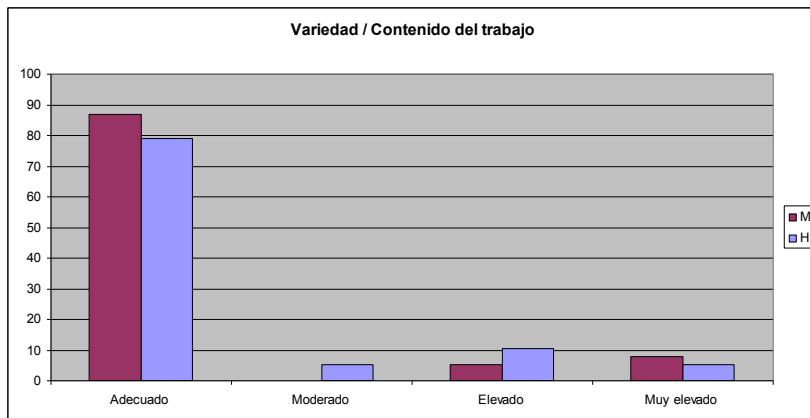
5.5. Variedad / Contenido del trabajo (VC)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Variedad / Contenido del trabajo

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	15	1	2	1
M	33	0	2	3

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

Es previsible que el contenido del trabajo sea similar dada la distribución de los trabajadores y trabajadoras en las estructuras de la Universidad. Las puntuaciones indican escaso nivel de riesgo en este factor.

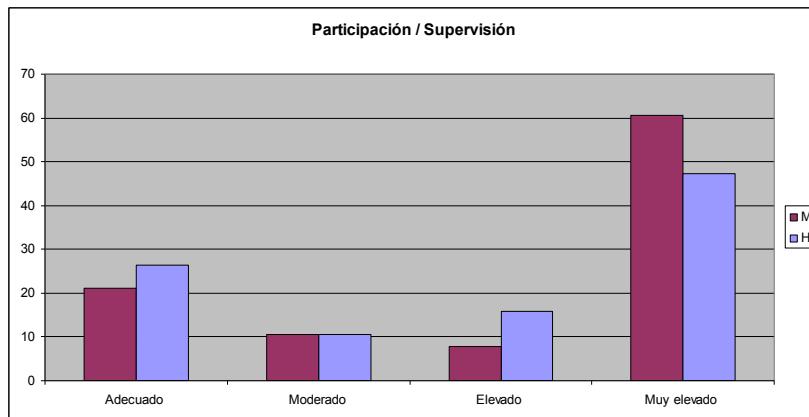
5.6. Participación / Supervisión (PS)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Participación / Supervisión

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	5	2	3	9
M	8	4	3	23

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

En esta área, los indicadores de riesgo se disparan en sentido negativo. El riesgo se puede calificar de muy elevado. Aunque las relaciones son jerarquizadas y los papeles formalmente definidos, una estructura burocrática como la Universidad de Zaragoza, puede adoptar formas de gestión más participativas y horizontales sin menoscabo de la eficiencia.

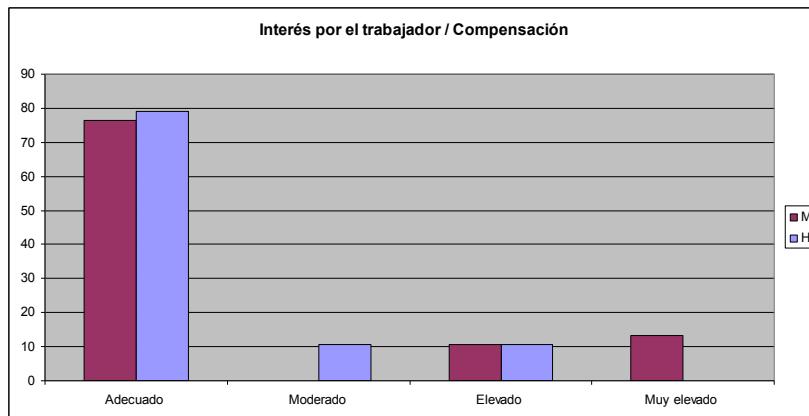
5.7. Interés por el trabajador / Compensación (ITC)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Interés por el trabajador / Compensación

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	15	2	2	0
M	29	0	4	5

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación.
- Información sobre las posibilidades de promoción.
- Información sobre requisitos para la promoción.
- Información sobre la situación de la empresa.
- Facilidades para el desarrollo profesional.
- Valoración de la formación.
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (revisar este subfactor).
- Satisfacción con el salario.

Valoración:

En este caso también los resultados son muy similares, destacando una actitud muy conservadora en la calificación. Es un rasgo común en los trabajadores públicos justificable por la rigidez organizacional de las estructuras burocráticas.

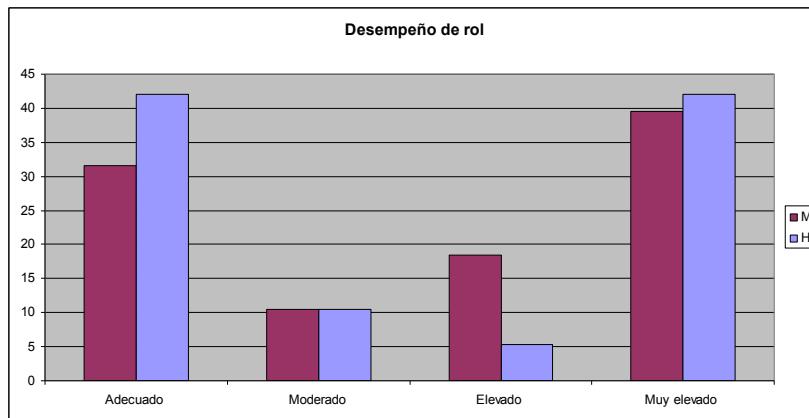
5.8. Desempeño de rol (DR)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Desempeño de rol

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	8	2	1	8
M	12	4	7	15

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

Especificaciones de los cometidos y especificaciones de la calidad de trabajo son los subfactores que justifican las diferencias observadas. Las puntuaciones globales justifican una intervención en esta área, ya que aparece como fuente potencial de problemas. Hemos desestimado esta área para nuestro estudio pormenorizado, intentando avanzar en un área más concreta del método FSICO.

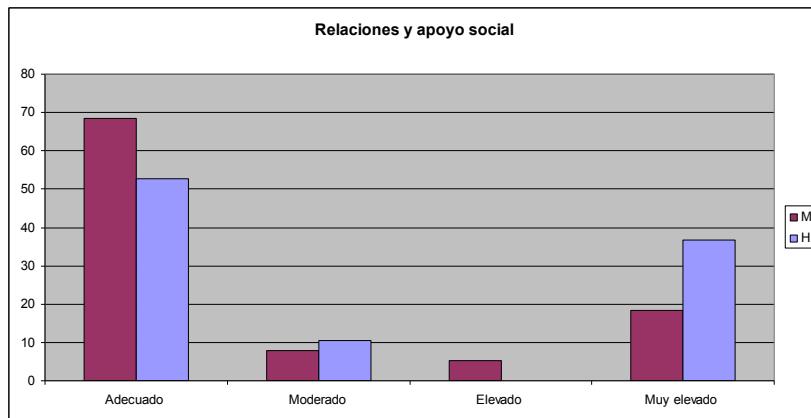
5.9. Relaciones Interpersonales y Apoyo Social (RAS)

Valoraciones en números absolutos por niveles de riesgo y sexo:

Relaciones y apoyo social

	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
H	10	2	0	7
M	26	3	2	7

Gráfico de comparación de los resultados en porcentajes, por sexo.



Valoración:

Se ha encontrado que en este factor hay diferencias más significativas entre hombres y mujeres, por ello se ha elegido este factor para el análisis en subfactores en el apartado siguiente.

6.- Estudio de los subfactores en el capítulo de Relaciones Interpersonales y Apoyo Social (RAS)

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones. El apoyo social en el trabajo comprende también la posibilidad de verbalizar problemas, dudas y preocupaciones relacionadas con el ámbito personal o también de carácter personal.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, etc.), ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. En el caso de la Universidad de Zaragoza, podemos anticipar que se publicarán próximamente los protocolos correspondientes. De todas formas también podemos comentar que la ubicación de personas con trastornos psicológicos graves son un grave factor de perturbación en las relaciones interpersonales. En estos casos, no infrecuentes, el riesgo por estrés debido a las patologías psicológicas puede llegar a ser muy alto, según los resultados de distintos estudios de caso.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

❖ **Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)**

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

Mujeres:

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	21 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

Hombres:

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	21 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

Mujeres:

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	13 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no hay otras personas	2 %

Hombres:

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	21 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

Mujeres:

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	10 %
a veces	7 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	47 %

Hombres:

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	10 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	36 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

Mujeres:

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	26 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	26 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

Hombres:

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	26 %
a veces	26 %

nunca o casi nunca	21 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

❖ **Calidad de las relaciones (Ítem 17)**

Mujeres:

Buenas	81 %
regulares	10 %
Malas	7 %
no tengo compañeros	0 %

Hombres:

buenas	57 %
regulares	31 %
malas	10 %
no tengo compañeros	0 %

❖ **Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)**

Mujeres:

raras veces	65 %
con frecuencia	23 %
constantemente	5 %
no existen	5 %

Hombres:

raras veces	42 %
con frecuencia	42 %
constantemente	0 %
no existen	15 %

❖ **Exposición a violencia física (Ítem 18 b)**

Mujeres:

raras veces	10 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	89 %

Hombres:

raras veces	10 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	89 %

❖ **Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)**

Mujeres:

raras veces	44 %
con frecuencia	7 %
constantemente	10 %
no existen	36 %

Hombres:

raras veces	36 %
con frecuencia	26 %
constantemente	0 %
no existen	36 %

❖ **Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)**

Mujeres:

raras veces	13 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	86 %

Hombres:

raras veces	15 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	84 %

❖ **Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo**

Mujeres:

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	39 %
pide a los mandos de los afectados	18 %

que traten de buscar una solución al problema	
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %
no lo sé	42 %

Hombres:

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	31 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	10 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	10 %
no lo sé	47 %

❖ Exposición a discriminación (Ítem 20)

Mujeres:

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	5 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	73 %

Hombres:

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	2 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	78 %

7.- Discusión

Como ya se ha comentado, en los factores generales no se aprecian grandes diferencias. No obstante, se han mostrado los resultados de la evaluación general para tener una impresión de la situación de los riesgos psicosociales en el sector analizado. Básicamente Unidades Administrativas con atención al público media y con funciones que no requieren organizaciones muy jerarquizadas.

Nos hemos centrado en los ítems de último factor, *Relaciones y apoyo social*, que sí muestran diferencias significativas. Es posible justificar con algún estudio precedente que hombres y mujeres en España tienden a socializarse de manera diferente, por razones culturales.

Dentro del subfactor *Apoyo social instrumental de distintas fuentes*, a la pregunta: *¿puedes contar con tus jefes?* las mujeres tiene una clara diferencia positiva. Es decir, hay más confianza y relaciones más fluidas con los superiores en el grupo de mujeres. También parece ser que las mujeres pueden contar más con las compañeras que los hombres. El apoyo mutuo en el grupo de mujeres es más predecible. En el entorno español también es predecible la mayor rivalidad entre varones.

En el subfactor de *calidad de las relaciones*, queda claro que las mujeres tienen una percepción mucho más positiva en este subfactor. Los hombres puntúan significativamente menos. A considerar en todo momento que son valores percibidos: esto es, las mujeres pueden mostrar una tendencia mayor al consenso social en aras a una mejor convivencia. Impulsos de competición y jerarquía pueden empeorar las relaciones entre los varones.

Es significativo destacar finalmente que tanto hombres como mujeres desconocen los procedimientos formales para la resolución de conflictos. Es un dato para implementar y publicitar estos procedimientos en el seno de la comunidad universitaria. Los datos obtenidos están justificados, dado que todavía no se han publicado los procedimientos. Un enfoque preventivo en esta área pasa por publicitar los protocolos y aprobar las acciones formativas a distintos niveles para la concienciación de los riesgos laborales por violencia en el trabajo.

8.- Puntos fuertes del trabajo

Consideramos que se ha hecho un estudio novedoso teniendo en consideración la reciente aparición del programa informático FSICO 3.0, ya depurado respecto a las versiones anteriores, y la orientación del análisis. Se han garantizado las variables de confidencialidad y riguroso registro anónimo de los cuestionarios. Se ha sacrificado el análisis entre los distintos grupos organizacionales para favorecer aún más el anonimato y que la muestra global sea un grupo medio de trabajadores y trabajadoras.

Por todo ello se ha optado por la opción del procedimiento informático en exclusiva. La población objeto de estudio es altamente homogénea en cuanto a tareas y modelo organizativo. Aunque en el grupo hay distintos niveles laborales, la horizontalidad característica de las administraciones públicas en España hace más iguales los resultados al haber establecido el análisis en el nivel de “la suma de todos los trabajadores y trabajadoras” de las distintas Unidades Administrativas.

9.- Puntos débiles del trabajo

La muestra ha sido necesariamente pequeña por el abundante tiempo invertido en cada encuesta. Según los trabajadores y trabajadoras se ha precisado entre 15 y 30 minutos para llenar la encuesta. Además, hay que tener en consideración los tiempos de desplazamiento a cada una de las diferentes Unidades Administrativas, Facultades y Escuelas Universitarias.

Se han encontrado algunas resistencias a la hora de llenar los cuestionarios dado que todavía no está extendido el uso de este tipo de cuestionarios en las organizaciones y menos aún su uso en plataforma informática. Algunas trabajadoras han mostrado dudas sobre la confidencialidad otorgada al estudio. No se ha podido atender al 100% de la muestra, dadas las distintas situaciones de turnicidad e ILT.

Al contar con escasos estudios precedentes con esta herramienta, es difícil determinar las subvariables relevantes para el estudio. Por ello se ha optado por un enfoque general pero con una población muy homogénea.

10.- Futuro de la investigación

Consideramos este trabajo una aproximación al problema. Creemos que cada uno de los factores de riesgo merece un estudio particular e incluso se puede considerar el estudio de algunos subfactores relevantes.

Es de especial interés el estudio de los riesgos psicosociales en la administración pública. El método FSICO 3.0 puede ofrecer una plataforma uniforme de trabajo para la homologación de los datos.

Aunque se observa una relativa homogeneidad en las puntuaciones obtenidas en nuestro estudio, quedan distintos subfactores que pueden ser objeto de análisis. En este trabajo nos hemos centrado en el capítulo de las Relaciones Interpersonales y el Apoyo Social, pero se pueden escoger otros subfactores diferenciales que se describen en los anexos 2 y 3. Por ejemplo, el *equilibrio entre esfuerzo y recompensas*. Hombres y mujeres, en las mismas condiciones de trabajo, tienden a puntuar de manera homogénea, sin embargo, en el capítulo de los subfactores se detectan indicios claros de diferencias importantes. Determinar en qué subfactores de riesgo hombres y mujeres muestran diferencias significativas puede ser objeto de un estudio más amplio y centrado en menos variables.

Es importante destacar que el paquete informático que soporta FSICO 3.0, permite seleccionar múltiples variables del sujeto que complementa la encuesta. Esto significa que ulteriores estudios pueden indagar sobre indicadores de salud laboral como los propuestos por Vogel:

- Datos sobre las condiciones laborales entendidas en un sentido amplio (sectores, profesiones, jornada laboral, antigüedad, etc.), las características del trabajo realizado (contacto con otras personas, carácter repetitivo, autonomía, etc.) y las características del empleo (tipo de contrato, etc.).

- Datos sobre las exposiciones a factores de riesgo.
- Datos sobre el estado de salud (accidentes laborales, enfermedades profesionales, otras patologías, absentismo, etc.) ampliados eventualmente mediante una noción más amplia de la calidad de vida en el trabajo.
- Datos sobre la organización de la prevención (acceso a la vigilancia de la salud, cobertura por los servicios de prevención, representación de los trabajadores en el ámbito de la salud y la seguridad, formación específica en materia de salud y seguridad, etc.).
- Datos sobre las personas afectadas (edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, nivel salarial, situación laboral anterior, antigüedad en el trabajo o en la empresa, situación familiar, etc.).

En cuanto a las derivaciones prácticas del estudio, tendremos en consideración las medidas generales para promover la sensibilidad de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OSHA, 2003):

- Revisar las políticas de seguridad, incluyendo específicamente un compromiso de integrar el género además de los objetivos y procedimientos pertinentes.
- Intentar garantizar que los servicios de salud laboral internos y externos a los que se recurre, adopten un enfoque sensible al género.
- Proporcionar formación e información sobre asuntos de género en relación con los riesgos para la seguridad y la salud a los asesores, gestores y supervisores, representantes sindicales, comités de seguridad y salud, etc.
- Vincular la seguridad y salud laboral con cualquier medida por la igualdad adoptada en el trabajo, incluyendo planes de igualdad.
- Estudiar modos de fomentar que un mayor número de mujeres participen en comités de seguridad; por ejemplo, ¿se celebran las reuniones en horas en que las mujeres pueden asistir?

Del estudio presentado, se desprende también, que en la comunidad universitaria habrá que implementar y publicitar los procedimientos formales para la resolución de conflictos. Asimismo hay que atender los elementos de violencia relacionados con el sexo, y las discriminaciones basadas en el género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ AA.VV. (2010). 10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. Generalitat de Cataluña. Departamento de Trabajo. Barcelona.
- ✓ Cantera, L. F. (2004). Evaluación de la satisfacción laboral. Métodos directos e indirectos. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_212.htm. Fecha de consulta: 26-03-2012.
- ✓ COM (2002). Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). Disponible en: http://www.maec.es/SiteCollectionDocuments/Espana%20y%20la%20Union%20Europea/Politicas%20Comunitarias/empleo/com2002_0118es01.pdf. Fecha de consulta: 26-01-2012.
- ✓ Cuenca, A. R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de “Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas”. INSHT. Madrid.
- ✓ Farrer, F. y otros (1994). Manual de Ergonomía. Fundación MAPFRE; Madrid.
- ✓ Fernández-Ballesteros, R. (1994). Evaluación conductual hoy. Pirámide. Madrid.
- ✓ Gutiérrez, J.M. (1994). Ergonomía y Psicosociología en la Empresa. CISSPRAXIS. Valencia.
- ✓ Hernández, M. el alt. (1997). Algunas reflexiones acerca de la rotación de personal y sus causas fundamentales. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/rotacion-personal/rotacion-personal.shtml#intro>. Fecha de consulta: 26-01-2012.
- ✓ INSHT. F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.0. Disponible en: <http://www.insht.es>. Fecha de consulta: 31-02-2012.
- ✓ Itiro Lida (1990). Ergonomía Prometo e Producto; Edgard Blücher Ltda. Lisboa.
- ✓ Lahera, M. M. y Góngora J. J. (2002). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Disponible en: http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso_peru/Documentos%20aportados%20por%20los%20participantes/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo.pdf. Fecha de consulta: 31-01-2012.
- ✓ Llaneza Álvarez, F.J. (2002). Ergonomía y Psicología Aplicada. Díaz de Santos. Madrid.
- ✓ Márquez, M. (2002). Satisfacción laboral. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>. Fecha de consulta: 12-01-2012.
- ✓ Moreno, B. y Báez. C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Disponible en: <http://www.insht.es/>

<InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>. Fecha de consulta: 26-01-2012.

- ✓ Nogareda, C. (2006) NTP 702. El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 31-01-2012.
- ✓ NTP 15: Construcción de una escala de actitudes tipo Likert. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 26-03-2012.
- ✓ NTP 107: Diseño y realización de entrevistas. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 26-03-2012.
- ✓ NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 26-03-2012.
- ✓ [JavaScript:get\('../psier/index.htm'\)](#) NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 26-03-2012.
- ✓ [JavaScript:get\('../psier/index.htm'\)](#) NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 26-03-2012.
- ✓ NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales. Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_702.htm. Fecha de consulta: 07-02-2012.
- ✓ OIT/OMS (1984). "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención". Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo, OIT, Ginebra.
- ✓ OSHA (2003). FACTS, 43. <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/43>. Fecha de consulta: 26-01-12.
- ✓ Peiró, J.M. (1991). Psicología de la Organización. UNED. Madrid.
- ✓ Sauter, S. L., L. Murphy et al. "Factores psicosociales y de organización", Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVM100000dc0ca8c0RCRD>. Fecha de consulta: 24-01-2012.
- ✓ Van Haller Gilmer, B (1976). Tratado de Psicología Empresarial, Tomo I. Ediciones Martínez Roca S.A. Barcelona.
- ✓ Vega, S. (2006). Riesgo psicosocial: el modelo control-apoyo social (I). Disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_603.htm. Fecha de consulta: 31-01-2012.

✓ Vega, S. (2006). Riesgo Psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II) Disponible en: http://www.mtas.es/INSHT/ntp/ntp_604.htm. Fecha de consulta: 31-01-2012.

✓ Vogel, L. (2003). La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas, ISTAS. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abrelnlace.asp?idenlace=2597>. Fecha de consulta: 24-01-2012.

ANEXO I: CUESTIONARIO FSICO 3.0 (I.N.S.H.T.)



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

Cuestiones previas al cuestionario:

a. ¿Qué edad tienes?

- >16-24 años
- >25-34 años
- >35-44 años
- >45-54 años
- >55-64 años
- >65 o más años

b. Sexo

- >Hombre
- >Mujer

c. Ocupación

- >PAS
- >PDI
- >Otros

d. Tu horario es:

- >Horario de mañanas
- >Turnos
- >Jornada partida, Plan Concilia y otros horarios

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces

nunca o casi nunca

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)
La cantidad de trabajo que tienes que realizar
La calidad del trabajo que realizas
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo
La distribución de los turnos rotativos
|
→ No trabajo en turnos rotativos

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	ninguna participación	sólo recibo información	se me consulta	puedo decidir
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas
regulares
malas
no tengo compañeros

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

deja que sean los implicados quienes solucionen

el tema
pide a los mandos de los afectados que traten de
buscar
una solución al problema
tiene establecido un procedimiento formal de
actuación
no lo sé

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

muy alta
alta
media
baja
muy baja

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

excesiva
elevada
adecuada
escasa
muy escasa

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿ alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no
a veces
bastante
mucho

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

mucho
bastante
poco
nada

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

no es muy importante
es importante
es muy importante
no lo sé

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
------------------------------	----------	---------	-----------------------	-----------------------

Tus superiores	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>				
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>				

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

adecuadamente
 regular
 insuficientemente
 no existe posibilidad de desarrollo profesional

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

muy adecuada
 suficiente
 insuficiente en algunos casos
 totalmente insuficiente

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

muy adecuada
 suficiente
 insuficiente en algunos casos
 totalmente insuficiente

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

muy satisfecho
 satisfecho
 insatisfecho
 muy insatisfecho

ANEXO II: INFORME MUJERES

Informe MUJERES

Cuestionarios Seleccionados: 38

Colectivo: Mujer

PERFILES:

TT : Tiempo de trabajo.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	4,26	6,88	1,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
36	1	0	1

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los períodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	2 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	65 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	2 %
a veces	2 %
nunca o casi nunca	86 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	89 %
a menudo	0 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	5 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	71 %
a menudo	23 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	0 %

AU : Autonomía.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	37,42	21,09	34,50

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
36	1	1	0

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	71 %
a menudo	13 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	2 %

Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	81 %
a menudo	7 %
a veces	7 %
nunca o casi nunca	2 %

Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	21 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	15 %

Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	23 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	15 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	36 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	2 %

Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	21 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	0 %

Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	18 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	15 %

Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	26 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	7 %

Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	10 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	39 %

Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	28 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	18 %

Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	23 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	21 %

Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	2 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	5 %
No trabajo a turnos	71 %

CT : Carga de trabajo.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	54,92	22,71	60,00

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
14	2	3	19

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	42 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	15 %

Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	18 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	5 %

Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	26 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	2 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	28 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	15 %

Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	39 %
alta	47 %
media	13 %
baja	0 %
muy baja	0 %

Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	31 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	2 %

Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	36 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	2 %

Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	18 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	18 %

Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	26 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	18 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	18 %
elevada	50 %
adecuada	28 %
escasa	2 %
muy escasa	0 %

Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	7 %
a veces	55 %
nunca o casi nunca	34 %

Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	10 %
a veces	60 %
nunca o casi nunca	26 %

Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	7 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	52 %

MP : Demandas psicológicas.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	58,45	20,94	58,50

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
19	5	7	7

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	34 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	5 %

Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	23 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	5 %

Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	34 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	13 %

Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	34 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	13 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	34 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc....)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	28 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	5 %

Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	13 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	31 %
No tengo, no trato	0 %

Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	5 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	52 %

Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	13 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	36 %
No tengo, no trato	0 %

Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	47 %
a menudo	15 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no trato	2 %

Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	18 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	31 %

Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	13 %
a menudo	10 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	47 %

VC : Variedad / Contenido del trabajo.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	21,16	12,35	21,50

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
33	0	2	3

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	50 %
a veces	39 %

bastante	5 %
mucho	5 %

Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	57 %
bastante	39 %
poco	2 %
nada	0 %

Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	10 %
es importante	36 %
es muy importante	36 %
no lo sé	15 %

Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	23 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	26 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no trato	2 %

Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	36 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no trato	2 %

Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	18 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	2 %

No tengo, no trato	0 %
--------------------	-----

PS : Participación / Supervisión.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	41,53	16,15	41,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
8	4	3	23

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	10 %
Se me consulta	42 %
Sólo recibo información	26 %
Ninguna participación	21 %

Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	31 %
Se me consulta	23 %
Sólo recibo información	28 %
Ninguna participación	15 %

Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	15 %
Se me consulta	23 %
Sólo recibo información	39 %

Ninguna participación	21 %
-----------------------	------

Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	31 %

Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	5 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	39 %
Ninguna participación	50 %

Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	10 %
Se me consulta	7 %
Sólo recibo información	18 %
Ninguna participación	63 %

Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	7 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	34 %
Ninguna participación	36 %

Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	21 %
insuficiente	13 %
adecuada	57 %
excesiva	7 %

Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	28 %
insuficiente	15 %
adecuada	50 %
excesiva	5 %

Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	31 %
insuficiente	18 %
adecuada	44 %
excesiva	5 %

Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	21 %
insuficiente	13 %
adecuada	65 %
excesiva	0 %

ITC : Interés por el trabajador / Compensación.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	37,68	18,74	38,50

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
29	0	4	5

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	10 %
insuficiente	23 %
es adecuada	65 %

Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	39 %
insuficiente	26 %
es adecuada	34 %

Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	28 %
insuficiente	28 %
es adecuada	42 %

Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	63 %
insuficiente	18 %
es adecuada	18 %

Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	34 %
regular	28 %
insuficientemente	23 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	13 %

Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	21 %
suficiente	23 %
insuficiente en algunos casos	39 %
totalmente insuficiente	15 %

Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	7 %
suficiente	39 %
insuficiente en algunos casos	31 %
totalmente insuficiente	21 %

Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	7 %
satisfecho	52 %
insatisfecho	31 %
muy insatisfecho	7 %

DR: Desempeño de rol.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana

1-109	48,47	22,55	47,50
-------	-------	-------	-------

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
12	4	7	15

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	7 %
clara	36 %
poco clara	36 %
nada clara	18 %

Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	7 %
clara	31 %
poco clara	39 %
nada clara	21 %

Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	23 %
clara	21 %
poco clara	34 %
nada clara	21 %

Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	15 %
clara	39 %
poco clara	31 %
nada clara	13 %

Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	21 %
clara	31 %
poco clara	34 %
nada clara	13 %

Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	10 %
clara	34 %
poco clara	34 %
nada clara	21 %

Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	5 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	57 %

Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	7 %
a veces	57 %
nunca o casi nunca	28 %

Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	5 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	57 %

Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	5 %
a veces	57 %
nunca o casi nunca	34 %

Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	18 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	26 %

RAS : Relaciones y apoyo social.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	23,34	17,94	18,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
26	3	2	7

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, se situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	21 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	13 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no hay otras personas	2 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	10 %
a veces	7 %

nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	47 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	26 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	26 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	81 %
regulares	10 %
malas	7 %
no tengo compañeros	0 %

Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	65 %
con frecuencia	23 %
constantemente	5 %
no existen	5 %

Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	10 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	89 %

Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	44 %
con frecuencia	7 %
constantemente	10 %
no existen	36 %

Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	13 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	86 %

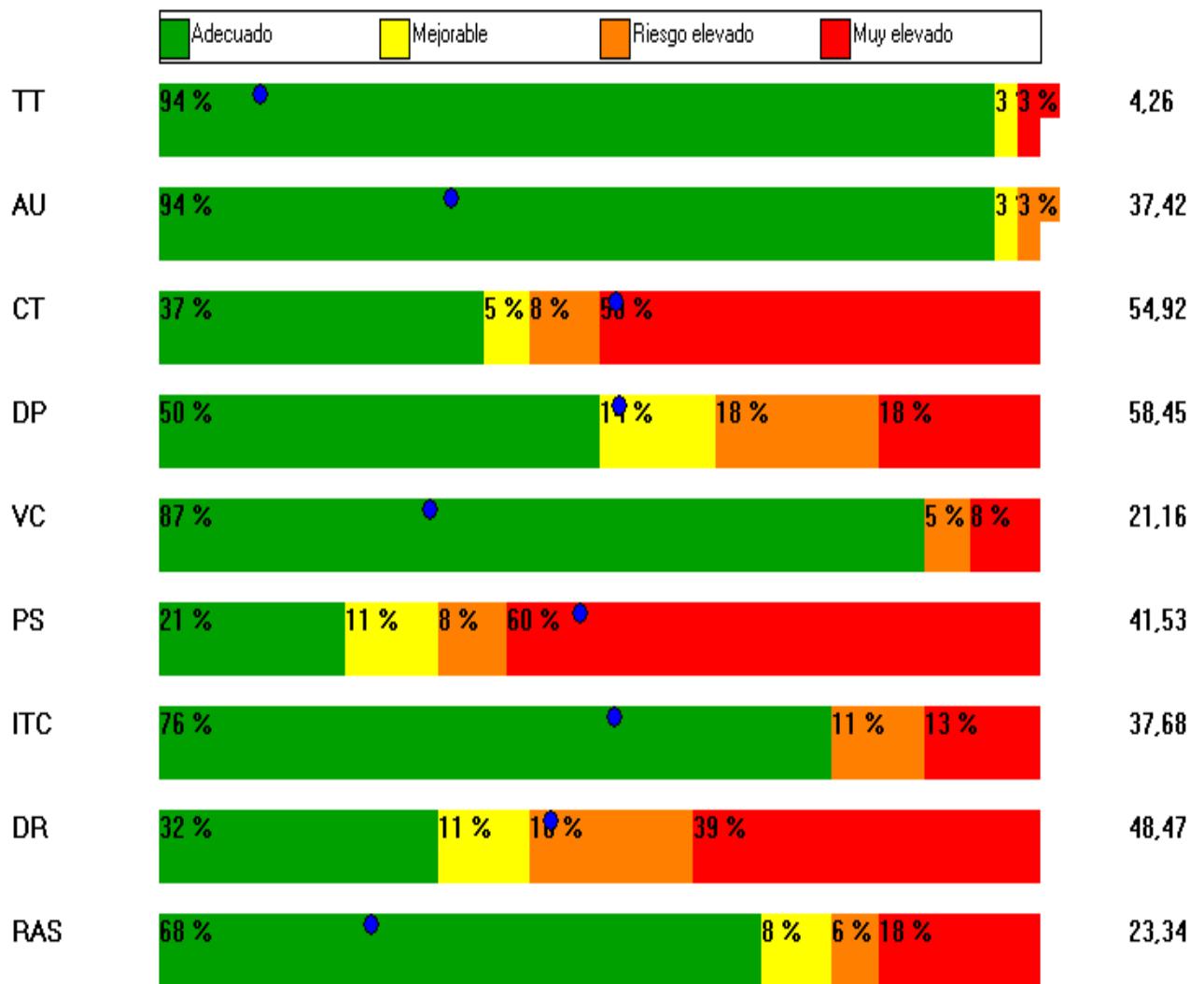
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	39 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	18 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %
no lo sé	42 %

Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	2 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	78 %

Cuadro resumen por Factores de Riesgo en Mujeres



ANEXO III: INFORME HOMBRES

Informe HOMBRES

Cuestionarios Seleccionados: 19

Colectivo: Hombre

PERFILES:

TT : Tiempo de trabajo.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	3,11	5,98	0,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
18	1	0	0

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los períodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	0 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	73 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	0 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	94 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	89 %
a menudo	10 %

a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	78 %
a menudo	10 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	0 %

AU: Autonomía.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	32,95	29,97	27,00

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
16	0	3	0

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	73 %
a menudo	15 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	0 %

Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	68 %
a menudo	21 %
a veces	10 %

nunca o casi nunca	0 %
--------------------	-----

Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	21 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	10 %

Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	31 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	15 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	31 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	0 %

Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	26 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	5 %

Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	31 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	21 %

Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	26 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	5 %

Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	26 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	21 %

Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	21 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	15 %

Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	26 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	10 %

Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	0 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	5 %
No trabajo a turnos	63 %

CT : Carga de trabajo.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	59,58	19,92	59,00

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
6	1	3	9

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	47 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	10 %

Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	52 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	0 %

Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	36 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	0 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	47 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	15 %

Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	15 %
alta	73 %
media	10 %
baja	0 %
muy baja	0 %

Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	26 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	5 %

Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	42 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	5 %

Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	31 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	15 %

Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	47 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	21 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	21 %
elevada	47 %
adecuada	26 %
escasa	5 %
muy escasa	0 %

Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	21 %
a veces	57 %
nunca o casi nunca	10 %

Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	10 %
a veces	68 %
nunca o casi nunca	15 %

Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	21 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	26 %

DP : Demandas psicológicas.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	55,32	23,53	57,00

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
12	2	2	3

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	42 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	42 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	5 %

Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	57 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	68 %
a menudo	21 %
a veces	10 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	26 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	5 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	57 %
a menudo	10 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	10 %

Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	5 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	26 %
No tengo, no trato	0 %

Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	15 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	21 %
No tengo, no trato	26 %

Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	5 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	26 %

No tengo, no trato	0 %
--------------------	-----

Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	21 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	26 %
No tengo, no trato	5 %

Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	15 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	26 %

Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	5 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	42 %

VC : Variedad / Contenido del trabajo.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	21,79	12,43	22,00

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
15	1	2	1

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	21 %
a veces	52 %

bastante	26 %
mucho	0 %

Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	31 %
bastante	52 %
poco	15 %
nada	0 %

Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	5 %
es importante	78 %
es muy importante	15 %
no lo sé	0 %

Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	26 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	31 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	31 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	10 %

Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	21 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	5 %

No tengo, no trato	5 %
--------------------	-----

PS : Participación / Supervisión.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	39,21	16,46	36,00

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
5	2	3	9

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	21 %
Se me consulta	26 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	21 %

Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	26 %
Se me consulta	36 %
Sólo recibo información	21 %
Ninguna participación	15 %

Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	15 %
Se me consulta	26 %

Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	21 %

Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	21 %
Se me consulta	31 %
Sólo recibo información	21 %
Ninguna participación	26 %

Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	10 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	31 %
Ninguna participación	52 %

Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	10 %
Se me consulta	5 %
Sólo recibo información	21 %
Ninguna participación	63 %

Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	21 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	21 %
Ninguna participación	36 %

Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	21 %
insuficiente	10 %
adecuada	63 %
excesiva	5 %

Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	21 %
insuficiente	21 %

adecuada	52 %
excesiva	5 %

Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	15 %
insuficiente	15 %
adecuada	63 %
excesiva	5 %

Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	21 %
insuficiente	26 %
adecuada	47 %
excesiva	5 %

ITC : Interés por el trabajador / Compensación.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	36,79	15,76	42,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
15	2	2	0

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	5 %
insuficiente	26 %
es adecuada	68 %

Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	21 %
insuficiente	47 %

es adecuada	31 %
-------------	------

Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	21 %
insuficiente	42 %
es adecuada	36 %

Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	47 %
insuficiente	26 %
es adecuada	26 %

Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adequadamente	26 %
regular	31 %
insuficientemente	31 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	10 %

Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	15 %
suficiente	26 %
insuficiente en algunos casos	52 %
totalmente insuficiente	5 %

Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	5 %
suficiente	47 %
insuficiente en algunos casos	36 %
totalmente insuficiente	10 %

Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	0 %
satisfecho	57 %
insatisfecho	31 %
muy insatisfecho	10 %

DR : Desempeño de rol.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
-------	-------	-------------------	---------

1-109	46,79	20,74	44,00
-------	-------	-------	-------

Adequado	Moderado	Elevado	Muy elevado
8	2	1	8

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	15 %
clara	42 %
poco clara	42 %
nada clara	0 %

Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	5 %
clara	42 %
poco clara	52 %
nada clara	0 %

Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	10 %
clara	36 %
poco clara	42 %
nada clara	10 %

Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	15 %
clara	36 %
poco clara	42 %
nada clara	5 %

Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	15 %
clara	31 %
poco clara	52 %
nada clara	0 %

Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	10 %
clara	26 %
poco clara	42 %
nada clara	21 %

Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	5 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	42 %

Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	21 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	31 %

Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	0 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	57 %

Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	10 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	42 %

Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	21 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	15 %

RAS: Relaciones y apoyo social.-

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,26	23,48	12,00

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
10	2	0	7

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, se situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	21 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	21 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	10 %

a veces	15 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	36 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	26 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	21 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	57 %
regulares	31 %
malas	10 %
no tengo compañeros	0 %

Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	42 %
con frecuencia	42 %
constantemente	0 %
no existen	15 %

Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	10 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	89 %

Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	36 %
con frecuencia	26 %
constantemente	0 %
no existen	36 %

Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	15 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	84 %

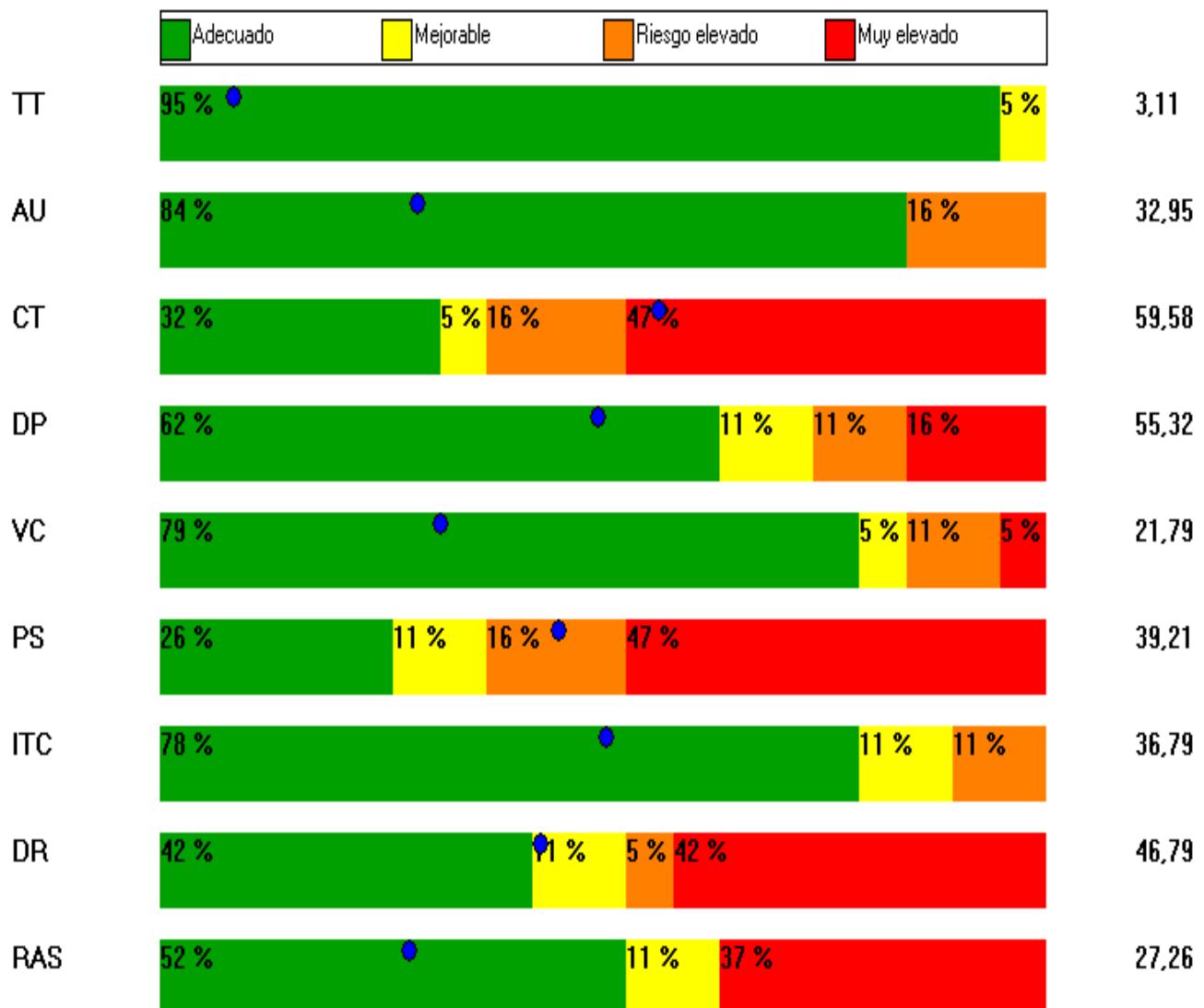
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	31 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	10 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	10 %
no lo sé	47 %

Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	5 %
a veces	15 %
nunca o casi nunca	73 %

Cuadro resumen por Factores de Riesgo en Hombres



ANEXO IV: Planificación actuaciones para la intervención en el área PS

Planificación de actuaciones para la intervención el área de Participación Supervisión (PS)

Grupo de análisis: Unidad Administrativa XXX de la Universidad de Zaragoza			
Fecha de planificación: mayo 2012	Seguimiento de planificación previsto responsable de Unidad		
Acciones	Seguimiento		Observaciones
	Indicadores	Plazos	
1. Formación: creación de equipos de alto rendimiento.	Informe del docente del curso	Septiembre de 2012 – octubre de 2012	La actividad formativa será obligatoria para todo el equipo de trabajo. Será horizontal, el responsable será un estudiante más.
	Petición de otros cursos por parte del grupo	Hasta diciembre de 2012	
2. <i>Coffee break</i>	Participación verbal	Inmediato	Liderado y convocado por el responsable de la Unidad. Hoja de registro a cargo del responsable.
	Ratio de comunicación informal / formal	Diario o cuasi-diario	
3. Reunión semanal de planificación / seguimiento	Participación verbal en reuniones	Tras actividad formativa	Liderazgo rotatorio con funciones de ‘secretario’ (redacción de meros puntos por e-mail que serán comunicados a todos). Convoca el responsable de la Unidad.
	Volumen de escritos (e-mail) previos y posteriores a las reuniones	Registro en hoja	

ANEXO V: Decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género.

Anexo V: Decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género.-

1. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.
2. Las mujeres ocupadas tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.
3. Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.
4. Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.
5. Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestos muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.
6. Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.
7. Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.
8. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.
9. El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.
10. Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

AA.VV. (2010). 10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. Generalitat de Cataluña. Departamento de Trabajo. Barcelona.