



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



ESCOLA TÈCNICA SUPERIOR
D'ENGINYERIA D'EDIFICACIÓ

GRADO EN INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN

PROYECTO FINAL DE GRADO

MODALIDAD CIENTÍFICO - TÉCNICO

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

AUTOR: J. SAMUEL GARCÍA SÁNCHEZ

TUTOR: PROF. EDUARDO BOLUFER CATALÁ

JULIO 2011

ÍNDICE

El riesgo psicosocial y sus modalidades	pág. 4
Estrés	pág. 7
Síndrome del trabajador quemado o <i>burnout</i>	pág. 8
Acoso laboral o <i>mobbing</i>	pág. 10
Machismo	pág. 12
Multiculturalidad	pág. 13
Discriminación racial	pág. 14
Estudio de campo de riesgo psicosocial	pág. 17
Estudios existentes	pág. 17
Definición de cuestionarios	pág. 23
Dimensiones	pág. 25
Resultados	pág. 29
Conclusiones	pág. 62
La gestión del riesgo psicosocial en la empresa y la profesión	pág. 64
Medidas preventivas	pág. 64
Acciones correctoras	pág. 69
Referencias	pág. 73
Anexo 1 “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21”	pág. 77

EL RIESGO PSICOSOCIAL Y SUS MODALIDADES

El objetivo de este Proyecto de Fin de Grado (en adelante PFG) es analizar los riesgos psicosociales en el sector de la construcción.

La identificación de un problema es la primera fase necesaria para establecer soluciones. Los riesgos psicosociales son un riesgo laboral más, por lo que aparecen en todos los ambientes de trabajo. Se procederá por tanto a una singularización de los factores de riesgo más comunes en el sector, indicando su significado, las causas que los provocan y qué sujetos dentro del sector son más propensos a sufrirlos.

En ese contexto, este PFG pretende analizar la presencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector de la construcción mediante un estudio de campo en varias empresas del sector.

Una vez identificados los problemas, se proponen las medidas preventivas y las acciones correctoras que podrían ser adoptadas por las empresas para la prevención y el control de estos factores de riesgo laboral.

Introducción

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Se llaman “psico” porque nos afectan a través de la psique y “sociales” porque su origen es social, a causa de determinadas características de la organización del trabajo.

Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente aquellas derivadas de su organización.

Pese a la evidencia científica sobre estos riesgos y su origen, los empresarios y algunos técnicos de prevención mantienen que se trata de un problema de personalidad o que responde a circunstancias personales o familiares de los trabajadores y trabajadoras.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar prepositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación a la prevención de riesgos psicosociales. Los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y ha de hacerse prevención para todos y todas.

Tenemos que tener presente que para hacer prevención no debemos centrarnos en la personalidad de los trabajadores ni en su situación social, lo primero es determinar si las características de la organización del trabajo implican exposiciones nocivas o no.

Tradicionalmente, algunas de las profesiones orientadas al trato con las personas han sido consideradas estresantes psicosocialmente, sin embargo, en el contexto laboral actual, otras profesiones pertenecientes a sectores que no están directamente orientados hacia el trabajo relacionado con las personas también podrían ser consideradas psicosocialmente estresantes. Statt, (1994) llevó a cabo un estudio comparativo del nivel de estrés inherente de diferentes profesiones, y señaló la construcción como la tercera profesión más estresante después del trabajo de la minería y la policía.

La directora del Instituto de Seguridade e Saude Laboral de Galicia (ISSGA), Adela Quinzá-Torroja, ha alertado del aumento de los "riesgos psicosociales" en el trabajo a causa de la crisis al tiempo que ha incidido en las "dificultades" que plantea la concienciación sobre prevención de riesgos laborales, sobre todo en PYMES y microPYMES. Estos riesgos vienen derivados sobre todo, del "miedo a perder el trabajo" o que se puedan producir despidos, lo que genera un "clima de presión" nocivo para los trabajadores.

Efectos sobre la salud

En términos de prevención de riesgos laborales, la exposición a los riesgos psicosociales provoca efectos en dos niveles:

- a corto plazo, produciendo síntomas conocidos como estrés que incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social;
- a largo plazo, ya que el estrés laboral afecta a todas las condiciones de salud física y mental.

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como «estrés». Se trata de mecanismos:

- **emocionales:** sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- **cognitivos:** tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;

- **de comportamiento:** no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.;
- **fisiológicos:** problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, hiperhidrosis, marearse, falta de aire, etc.

Desde la perspectiva de la prevención, queda claro que el estrés en el trabajo es un problema organizacional (trabajo estresante) y no individual (trabajador estresado).

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí y pueden ser precursores o alarmas de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

En consecuencia, la exposición a los riesgos psicosociales puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades cuando provoca estrés laboral. Los trastornos de salud para los que hay evidencia científica suficiente de su relación con el estrés laboral implican afectaciones al sistema:

- **cardiovascular:** infarto (de lo que más evidencia tenemos);
- **respiratorio:** hiperactividad bronquial, asma;
- **inmunitario:** artritis reumatoide;
- **gastrointestinal:** dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa;
- **dermatológico:** psoriasis, neurodermitis;
- **endocrinológico;** problemas alimentarios de cualquier índole;
- **musculoquelético:** dolores de espalda,
- también a la **salud mental**.

Recientes estimaciones sitúan que en España unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas a la exposición a los riesgos psicosociales.

Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas.

Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales.

El efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud, pero si la situación problemática se cronifica, pueden llegar las consecuencias anteriormente enumeradas.

Modalidades

En este PFG vamos a centrarnos en algunos de los riesgos psicosociales más comunes, como son el estrés, el síndrome del trabajador quemado, el acoso laboral, el machismo, los efectos de la multiculturalidad y la discriminación racial.

Cada una de estas modalidades tiene unas causas diferentes, aunque todas deriven de una deficiente organización del trabajo. A su vez, la aparición de cada modalidad en el entorno de trabajo tiene unas consecuencias diferentes.

Para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son permanentes existe el llamado "método demanda-control-apoyo" (Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989; Karasek y Theorell, 1990). Este estudio pone totalmente el acento en las características psicosociales del ambiente de trabajo.

En un estudio sobre las fuentes psicosociales de estrés y síndrome del trabajador quemado en el sector de la construcción, Meliá y Becerril, (2007) afirman que la construcción ha sido considerada un sector caracterizado más por riesgos físicos que sociales. En este contexto, los resultados sobre los efectos de fuentes sociales de estrés en construcción plantean nuevas cuestiones sobre las características organizacionales del sector y sus riesgos psicosociales.

Estrés

Definición

No hay una definición universalmente aceptada del estrés. En Estados Unidos, por ejemplo, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional "National Institute for Occupational Health and Safety", (1999) define el estrés relacionado con el trabajo como "las reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a problemas de salud e incluso enfermedades". En el Reino Unido, la Comisión de Salud y Seguridad "Health and Safety Commission", (1999) señaló que "el estrés es la reacción de la gente a presiones excesivas u otras exigencias que se les impone". El COMCARE del Gobierno de Australia "Australian Government Comcare", (2008) define el estrés relacionado con el trabajo como "una forma de tensión, un estado de emociones negativas, y la excitación experimentada en relación al rol en el trabajo".

Según la Real Academia Española, el estrés es "la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves".

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el estrés puede definirse como "un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante ciertos aspectos nocivos del contenido,

la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

El estrés no aparece sólo en función de las demandas del entorno, sino que depende en gran medida de la percepción que la persona tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas. El estrés es un estado cognitivo que reside en la percepción que tienen las personas del grado de adaptación a las demandas de su entorno de trabajo, y depende de la valoración cognitiva que las personas hacen de su situación.

El estrés y el síndrome del trabajador quemado son conceptos con una gran tradición en la literatura organizacional y social (Crandall y Perrewé, 1995, Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Causas

Según Meliá y Becerril, (2007) las conductas de liderazgo, el conflicto de rol y las conductas de acoso se consideran fuentes exógenas de estrés; la experiencia de tensión y el síndrome del trabajador quemado se consideran variables mediadoras; y el bienestar psicológico, la propensión al abandono y la calidad percibida son las variables dependientes finales.

La subcontratación a varios niveles, la presión del tiempo, los contratos temporales, la rotación de trabajo constante y un trabajo inestable son típicas causas de estrés. Las obras de construcción se caracterizan por la presencia simultánea de muchos tipos diferentes de sustancias peligrosas y riesgos físicos continuos y cambios en el entorno de trabajo, lo que implica continuos cambios en los tipos relevantes de riesgo y el equilibrio y la interacción, desembocando en estrés.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Desde el peón hasta el promotor, todos los trabajadores del sector de la construcción son propensos a sufrir estrés en el trabajo. La incertidumbre típica de las obras, la obsesión por cumplir plazos, todo lo relacionado con el tema económico, etc. llevan a un estado de ansiedad que en la mayoría de casos desemboca en estrés.

Síndrome del trabajador quemado o *burnout*

Definición

Consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Se suele presentar en aquellas situaciones laborales en las que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este

padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares).

La conceptualización más reconocida considera el síndrome del trabajador quemado como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” (Maslach y Jackson, 1981). Originalmente, fue concebido como “el agotamiento de los individuos que hacen algún tipo de «trabajo con gente»”. Sin embargo, Pines y Aronson, (1988) no limitan el agotamiento de las ocupaciones específicas y definen el *burnout* como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la participación a largo plazo en situaciones que son emocionalmente exigentes”. Esta es una tendencia actual que se ha extendido de su concepto, lejos de las ocupaciones relacionadas con los sectores de servicios, la salud o la educación (Maslach et al. 2001).

Este síndrome se considera como un proceso que resulta de una acumulación de estrés crónico por situaciones emocionalmente exigentes, es decir, una respuesta prolongada al estrés laboral crónico (Maslach, et al 2001; Pines, Aronson y Kafry, 1981).

El estrés y el *burnout* son variables estrechamente relacionadas. De hecho, Gil-Monte y Peiró, (1997) lo consideran como “una respuesta al estrés laboral cuando fallan las estrategias de afrontamiento, y como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias individuales y organizacionales”. Merino, Moreno, Carbonero y Morante, (2006) también encontraron evidencia empírica acerca de una correlación positiva y significativa entre la experiencia de la irritación y el síndrome del trabajador quemado.

Causas

Este síndrome surge como consecuencia de situaciones estresantes que provocan que el individuo esté más predispuesto a padecerlo. El estrés suele tener carácter laboral, primordialmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para la aparición del *burnout*.

El síndrome del trabajador quemado tiene una causa muy probable en nosotros mismos. Nuestra actitud inicial y su evolución frente a un trabajo es la piedra angular que determina el desarrollo del síndrome de *burnout*. Quemarse en el trabajo comienza por una concepción errónea de éste y por nuestras expectativas poco medidas.

Su principal desencadenante consiste en poseer unas expectativas que no se corresponden a la realidad de nuestro trabajo: puede ser contraproducente tener una actitud demasiado idealista y altruista de cara al empleo, ya que trabajaremos en exceso y por encima de lo que la empresa nos puede ofrecer en compensación.

También puede radicar en la voluntad de ser demasiado perfeccionista. El deseo de lograr una eficacia extraordinaria puede “quemarnos” cuando con el tiempo se constata que el sobreesfuerzo no puede ser compensado por la empresa y que otros compañeros que han trabajado menos reciben la misma recompensa.

El componente emocional también puede ser la cerilla que nos queme en el trabajo. Si nos mostramos muy empáticos y deseamos implicarnos emocionalmente con nuestro entorno laboral seremos más vulnerables a la decepción y frustración previas al síndrome de *burnout*.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Al igual que el estrés, todos los trabajadores del sector de la construcción pueden ser víctimas de este riesgo psicosocial.

Acoso laboral o *mobbing*

Definición

El acoso laboral constituye un problema significativo entre los trabajadores. Los costes son importantes tanto para el trabajador como para la organización. Además, el acoso moral debería considerarse como un comportamiento falto de ética, opresor y, por tanto, inaceptable en el entorno laboral.

El *mobbing* no ha alcanzado aún una definición consensuada pero se reconoce como “un proceso de agresión sistemática y repetida por parte de una persona o grupo hacia un compañero, subordinado o superior”.

El acoso laboral es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse.

Posee tres facetas características: repetición de actos negativos hacia una persona en su trabajo, incapacidad de la víctima para defenderse y consecuencias graves indeseables sobre dicha víctima.

Existe cierto acuerdo en la comunidad investigadora que señala que el acoso laboral no es un efecto único, sino que es un «paraguas» que recoge diferentes formas de violencia. Puede implicar ataques verbales y físicos, así como acciones más sutiles, como la denigración del trabajo de un compañero o el

aislamiento social. El acoso moral puede conllevar violencia tanto física como psicológica.

El *mobbing* no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual (Leymann, 1990; Björkqvist, 1992; Einarsen, 2000; Zapf y Gross, 2001; Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper, 2003) que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo (Einarsen, 1999).

Causas

Cabe distinguir dos tipos de acoso moral, el debido a un conflicto interpersonal que ha ido en aumento y el debido a cuando la víctima no ha estado implicada en un conflicto, sino que se encuentra accidentalmente en una situación en la que el acosador realiza sus actos de agresión (conocido como el caso del “chivo expiatorio”).

Entre los factores que incrementan la probabilidad de acoso moral se incluyen los siguientes:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema;
- Cambio repentino en la organización;
- Empleo inseguro;
- Malas relaciones entre el personal y la dirección, y bajos niveles de satisfacción con la dirección;
- Escasas relaciones entre compañeros;
- Niveles extremos de exigencia laboral;
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes;
- Conflictos de rol.

Además, el acoso moral puede agravarse debido a factores individuales y de situación, como la discriminación, la intolerancia, problemas personales y el consumo de drogas o alcohol. Distintos factores psicosociales relacionados tanto con la organización (Moreno, Rodríguez, Garrosa, y Morante, 2005) como con la actividad laboral del trabajador pueden servir de antecedentes para la aparición de este fenómeno; así, pueden ser consideradas causas o fuentes del acoso moral en el trabajo el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la cronificación de los conflictos, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, de Diego, Agulló, y Mañas, 2005) y, por tanto, identificar estas fuentes ayudaría a la intervención de cara a la reducción de su incidencia.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Este tipo de riesgo psicosocial suelen experimentarlo los trabajadores de menor rango por sus superiores, que ejercen un abuso de su autoridad. Los trabajadores nuevos, extranjeros ó jóvenes son otro de los grupos de riesgo de padecer *mobbing*.

Machismo

Definición

Según la Real Academia Española, el machismo se conoce como “la actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres”. Una definición más amplia dada por algunos movimientos feministas lo define como “el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas, vejatorias u ofensivas llevadas a cabo a favor del mantenimiento de órdenes sociales en que las mujeres son sometidas o discriminadas”.

El machismo está directamente relacionado con el sexismo, también llamado “discriminación de género”. Los dos términos son sinónimos, cuyo significado es “la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro”. En este caso nos centramos en las mujeres, debido a que en España todavía existe una fuerte tradición patriarcal, viendo a las mujeres como el “sexo débil”.

Debido al machismo, las mujeres pueden sufrir desde acosos sexuales por parte de sus compañeros de trabajo masculinos hasta recibir menor retribución por el mismo trabajo, pasando por el tratamiento preferencial otorgado por los jefes masculinos a las mujeres más dóciles, a las cuales no consideran una amenaza, por encima de otras mujeres de mayor carácter y abiertamente desafiantes con la subvaloración derivada de los roles de género tradicionales y que no admiten ese tipo de comportamientos denigrantes hacia su persona.

El machismo es considerado como una forma de coacción no necesariamente física, sino también psicológica, siendo esta forma de expresión la causante de la discriminación, ya que se ven subestimadas las capacidades de las mujeres alegando una mayor debilidad.

Rara vez se ha cuestionado que ambos sexos no sean igualmente competentes en el desempeño de profesiones como la de profesor, abogado, etc.; sin embargo, sí es más problemático el caso de mujeres que desempeñan trabajos que requieren de la fuerza física, como es el caso del sector de la construcción, más concretamente a pie de obra. Además, también se dan casos de machismo en la cadena de órdenes, cuando los trabajadores anteponen el sexo al cargo de sus superiores o subordinados.

En la obra, los hombres que son machistas no aceptan y limitan en algunas cosas a la mujer, como por ejemplo en realizar los trabajos que exijan gran esfuerzo físico. Si una mujer es su superior, pueden poner dificultades para acatar sus órdenes.

Causas

El machismo ha sido un elemento de control social y explotación sexista en muchas culturas.

El sector de la construcción está mayoritariamente formado por hombres (Instituto Nacional de Estadística), pero esta tendencia está empezando a cambiar, comenzando por los puestos superiores (jefe de obra, director de ejecución de obra, etc.).

Refiriéndonos a los trabajadores de pie de obra de los distintos oficios, encontramos que la mayoría de los trabajadores son hombres y de una cierta edad, que crecieron con el machismo (leyes discriminatorias, educación machista, división sexista en el trabajo, publicidad, etc.). Esta situación propicia que hoy en día continúen apareciendo casos de machismo, puesto que éstos trabajadores lo aplicaban y lo continúan aplicando.

Afortunadamente, la entrada de nuevos valores de igualdad y su enseñanza desde jóvenes facilita la desaparición de este riesgo psicosocial.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Este riesgo psicosocial afecta a las trabajadoras del sector de la construcción. No importa su puesto dentro de la empresa, puesto que se trata de una discriminación sexista. Por lo tanto, todas las mujeres del sector forman parte del grupo de riesgo de sufrir este factor psicosocial.

Multiculturalidad

Definición

La multiculturalidad no es un riesgo psicosocial en sí mismo, pero si lo son sus efectos y consecuencias, que se producen al convivir diferentes culturas en un mismo entorno de trabajo.

Según Agudelo et al., (2009) España ha pasado de ser un país emisor de emigrantes a ser receptor de un intenso flujo migratorio de personas que proceden principalmente de países de baja renta. Aunque el proceso migratorio puede darse por diversas causas, en su mayoría, la población inmigrante tiene como objetivo la integración en el mercado laboral para mejorar su calidad de vida y la de su grupo familiar. Colombia, Ecuador, Marruecos y Rumania son los países de procedencia del 49% de toda la población inmigrante con tarjeta de residencia en vigor en España (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

El primer problema que aparece es el de la lengua. Cada trabajador posee una nacionalidad distinta y con ello, una lengua propia. Los trabajadores sudamericanos no tienen este problema, pero sí los trabajadores de otras nacionalidades que no dominan el idioma español. Podríamos pensar en la comunicación en una lengua muy extendida como es el inglés, pero muchos de los trabajadores del sector poseen pocos estudios y no saben utilizarlo. Esta

dificultad en la comunicación puede llevar a una discriminación de los demás trabajadores hacia los que no pueden comunicarse, para frustración de estos últimos, apareciendo síntomas de estrés.

Otro de los inconvenientes más importantes que surge en los equipos multiculturales es la ambigüedad y la falta de transparencia en las comunicaciones. Cada cultura posee su forma y estilo de comunicación. Las culturas occidentales, en general, prefieren métodos directos de comunicación: obtener la información necesaria a través de preguntas directas. Sin embargo, otras culturas prefieren un método más indirecto, expresando su opinión y esperando que sea valorada. Esta incertidumbre sobre el método de comunicación es perjudicial para el buen hacer del equipo en la obra.

Además, la multiculturalidad provoca otros problemas más allá de la lengua y la comunicación. Debido a su cultura, por ejemplo, a los trabajadores musulmanes les cuesta aceptar órdenes de mujeres, puesto que en su cultura ésta continúa desempeñando un rol inferior. También tienen problemas durante el mes del ramadán, durante el cual los musulmanes por su fe y por sus creencias practican el ayuno diario desde el alba hasta que se pone el sol. Durante ese tiempo, los trabajadores poseen menos fuerza física y resistencia por lo que los trabajos a desempeñar deben ser más livianos que de costumbre.

Causas

En el lugar de trabajo moderno no existen fronteras. La globalización ha abierto perspectivas de trabajo en todo el mundo. Las cadenas de suministro abarcan continentes enteros y los equipos de gestión de proyectos están integrados por miembros de diversas nacionalidades y orígenes.

Las causas de la discriminación multicultural en la obra es la propia cultura de cada uno de los trabajadores. La diferencia entre ellas crea diferencias que en muchos casos deriva en discriminaciones y vejaciones a los que son diferentes.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

Al tratarse de una discriminación en base a la cultura, todos los trabajadores del sector de la construcción pueden sufrirla. Los grupos de mayor riesgo de sufrir problemas psicosociales, como por ejemplo el estrés o la discriminación, son los trabajadores inmigrantes por parte de los trabajadores nativos, las mujeres por parte de trabajadores que no las respetan o los trabajadores que no hablen una lengua con la que comunicarse con los demás.

Discriminación racial

Definición

El racismo es una forma de discriminación de las personas, muy antigua y extendida, que recurre a tendencias raciales como el tono de piel u otras

características físicas de las personas, de tal modo que unas se consideran superiores a otras.

Según Agudelo et al., (2009) las dificultades para encontrar trabajo o un salario suficiente en los países de origen se identifican como los principales determinantes de la decisión de emigrar, así como la necesidad de garantizar la sostenibilidad económica del grupo familiar. Se observan dificultades para acceder a los puestos de trabajo para los que están formados o cuentan con experiencia en sus países de origen, con variaciones según la nacionalidad.

En un estudio sobre la presencia de enfermedades en los trabajadores nacidos en España y los trabajadores inmigrantes en España, Agudelo et al., (2010) afirman que los trabajadores inmigrantes informan de más ausentismo por enfermedad que los trabajadores nacidos en España. Estos resultados podrían estar relacionados con el trabajo precario y las condiciones de empleo de los inmigrantes. Los trabajadores inmigrantes deben beneficiarse de las mismas normas de seguridad social, y de la salud y seguridad en el lugar de trabajo que disfrutaban los trabajadores españoles.

Según el Proyecto de Salud y Discriminación “Health and Discrimination Project”, (2006) la discriminación tiene un efecto negativo en la salud de las personas. La Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud “Commission on Social Determinants of Health” de la Organización Mundial de la Salud considera la discriminación racial como un determinante de la salud de un individuo, a su vez vinculados con la estructura social y la jerarquía, clase socioeconómica, género y grupo étnico. De la misma manera, la medición de la discriminación como factor de riesgo es compleja y los métodos para hacerlo están actualmente en desarrollo.

El problema del racismo en el trabajo no es únicamente el rechazo o la discriminación; también se traduce en peores condiciones de trabajo que los trabajadores nativos. Según Agudelo et al., (2010) estudios anteriores han establecido que los trabajadores inmigrantes pueden tener trabajos precarios, dificultades de empleo, salarios bajos y falta de acceso a las prestaciones sociales, junto con un mayor riesgo para la salud y los problemas de seguridad. Según Porthé et al., (2010) los trabajadores inmigrantes informaron de que el empleo precario se caracteriza por una alta inestabilidad laboral, la falta de poder para negociar las condiciones de empleo, y la indefensión frente a las demandas de mano de obra. Describieron los salarios insuficientes, largas horas de trabajo, limitados beneficios sociales y la dificultad en el ejercicio de sus derechos.

Causas

Las principales fuentes de discriminación han sido identificadas como individuos o grupos que promueven actitudes de discriminación o participar en actos discriminatorios. En el caso de la discriminación por motivos de pertenencia a un determinado grupo étnico, el llamado “racismo sistemático”, es un factor de riesgo estructural, que se encuentra en la raíz de las políticas y prácticas que se realizan sin tener en cuenta la necesidad de respetar los

derechos fundamentales de todos los grupos étnicos, no sólo los que forman la mayoría de la sociedad en cuestión.

Agentes del sector con mayor probabilidad de verse afectados por este factor de riesgo psicosocial

La discriminación racial es sufrida por los trabajadores inmigrantes del sector de la construcción. Dado que se trata de una cuestión racial y no de conflicto de roles, podría aparecer en cualquier cargo de la empresa, tanto a pie de obra como en las oficinas. La tendencia en España es de seguir aumentando el número de trabajadores inmigrantes en la construcción y gracias a ello cada vez es más normal su presencia y la buena interacción con los compañeros nativos.

ESTUDIO DE CAMPO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tras explicar el concepto, las causas y los agentes que sufren los distintos riesgos psicosociales, procedemos a recopilar una serie de estudios sobre éstos, siempre que traten sobre el sector de la construcción.

Estudios existentes

Para la búsqueda de dichos estudios se ha utilizado la “Web Of Knowledge” y “Scopus”, herramientas informáticas de búsqueda de estudios científicos en revistas especializadas, indistintamente de que se trate de publicaciones digitales o físicas. Se utilizan palabras clave tanto en español como en inglés, como “riesgo psicosocial” (psicosocial risks), “construcción” (construction), “trabajadores de la construcción” (construction workers), etc., además del nombre de cada tipo de riesgo.

Los clasificaremos por modalidad, haciendo un breve resumen del estudio y nombrando las conclusiones a las que llegaron sus autores.

Se ordenarán por fecha de publicación para poder apreciar la evolución de los métodos de estudio y los resultados de los mismos.

Riesgos psicosociales (en general)

García, F., Gimeno, D., Benacha, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berrac, A., & Devesa, J. (2001). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas.

Este estudio tiene como objetivo describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores. Se realizó un estudio transversal con una muestra de 890 trabajadores que participaron voluntariamente en cuatro empresas, con una tasa de respuesta conjunta del 34,5%. Los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario autoadministrado que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social, según la percepción del trabajador. El análisis estadístico se basó en el cálculo de la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada una de las empresas por separado, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales.

El apoyo social se valoró prácticamente igual en todas las empresas, observándose una mayor variabilidad en la demanda psicológica y en el control. Al comparar respecto a variables sociolaborales, se observan valores similares en el caso del apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos). Aunque la baja tasa de respuesta puede limitar la validez de estos resultados, éste es el primer estudio que valora la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferentes en España, evidenciando la variabilidad entre las empresas para diferentes grupos de trabajadores. Este trabajo puede ser útil

para realizar futuros estudios que exploren la factibilidad de definir valores de referencia útiles para la acción preventiva.

López, B., & Osca, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción.

Este estudio toma como referencia el modelo Demandas-Control-Apoyo y analiza el rol del control y del apoyo social entre algunas demandas laborales y el malestar físico en una muestra de 285 trabajadores de la construcción. En general, se observa que las demandas laborales, la exposición a condiciones nocivas, el control del trabajo y el apoyo social se asocian con el malestar físico. También se comprueban los efectos moduladores del control y del apoyo. El control modula los efectos negativos de las demandas. Además, el apoyo amortigua el estrés derivado de la exposición a condiciones nocivas. Se encuentra una interacción triple pero el incremento de varianza explicada no es significativo, por tanto, no se encuentra evidencia del modelo Demandas-Control-Apoyo. El artículo finaliza planteando las limitaciones del estudio y sus implicaciones prácticas.

Estrés

Meliá, J. L., & Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model.

Este estudio desarrolla y contrasta un modelo de ecuaciones estructurales sobre los factores sociales del estrés en el sector de la construcción. Las conductas de liderazgo, el conflicto de rol y las conductas de acoso se consideran fuentes exógenas de estrés; la experiencia de tensión y el síndrome del trabajador quemado se consideran variables mediadoras; y el bienestar psicológico, la propensión al abandono y la calidad percibida son las variables dependientes finales. Una muestra de trabajadores de la construcción españoles participaron voluntaria y anónimamente en el estudio. Después de considerar los índices de codificación, el liderazgo también mostró efectos directos sobre la propensión al abandono y la calidad percibida. La construcción ha sido considerada un sector caracterizado más por riesgos físicos que sociales. En este contexto estos resultados sobre los efectos de fuentes sociales de estrés en construcción plantean nuevas cuestiones sobre las características organizacionales del sector y sus riesgos psicosociales.

Love, P. E. D., Edwards, D. J., & Irani, Z. (2010). Work Stress, Support, and Mental Health in Construction.

El objeto de este estudio es el de investigar el efecto del apoyo social y propio sobre la salud mental de los profesionales de la construcción. Se llevó a cabo un estudio exploratorio utilizando el "Stress and Mental Health Survey". La encuesta se distribuyó a los profesionales de la construcción en Australia y se recibieron 449 respuestas. El análisis reveló que las personas que trabajan para una empresa contratante reportaron mayores niveles de mala salud mental y mayor estrés laboral que los consultores. Estos trabajadores contratados por una empresa contratante también experimentaron mayores

niveles de auto-estrés, mientras que los consultores informaron de mayores niveles de apoyo autónomo y en el trabajo. El apoyo en el trabajo fue un indicador significativo de la mala salud mental para los consultores. La buena salud, sin embargo, fue indicado por el apoyo propio, de la situación, y en el trabajo; mientras que los que trabajan para un contratista sólo el auto-apoyo indicaba buena salud mental. Se concluye que si bien el apoyo es esencial para fomentar una buena salud mental, la ausencia de estos apoyos puede tener un impacto significativo sobre la salud mental.

Leung, M., Chan, Y., & Yuen, K. (2010). Impacts of Stressors and Stress on the Injury Incidents of Construction Workers in Hong Kong.

El siguiente estudio tiene como objetivo identificar los distintos factores que producen dos tipos de estrés a los trabajadores de la construcción (estrés laboral y estrés emocional) y explorar el impacto de estos dos tipos de estrés en las lesiones que sufren los trabajadores de la construcción de Hong Kong. Once estresores se identificaron mediante análisis factorial: la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de rol, la falta de autonomía, la recompensa y el trato injusto, el equipo de seguridad apropiado, el optimismo, el conflicto entre roles, la pobre relación con el grupo de trabajo, la falta de información, el entorno físico pobre y el medio ambiente inseguro. Los resultados de la correlación y análisis de regresión revelan que:

1. Entre los dos tipos de estrés identificados, en las lesiones por accidente de los trabajadores sólo afecta el estrés emocional;
2. Los indicadores del estrés emocional son la sobrecarga de trabajo, los conflictos entre roles, el entorno físico pobre, la recompensa y el trato injusto y los equipos de seguridad adecuados;
3. Que la mala relación entre los trabajadores de un mismo grupo de trabajo, la sobrecarga de trabajo, y los conflictos entre roles son indicadores del estrés laboral.

Síndrome del trabajador quemado

Meliá, J. L., & Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model.

Este estudio se ha descrito en el apartado referente al “estrés”, ya que además de este factor de riesgo también trata el síndrome del trabajador quemado.

Acoso laboral

Topa, G., Depolo, M., & Morales, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias.

Este estudio tiene como objetivo la investigación empírica del acoso laboral, la cual no ha llegado a conclusiones firmes relativas a sus antecedentes y consecuencias personales y organizacionales. Mediante una extensa búsqueda en la literatura, aparecen 86 estudios empíricos con 93 muestras que son sometidas a técnicas meta-analíticas. La matriz de correlaciones obtenida por técnicas meta-analíticas ha sido usada para probar un modelo de ecuaciones

estructurales. Los resultados apoyan las hipótesis relativas a los factores del ambiente organizacional como predictores del acoso.

Meseguer, M., Soler, M. I., García, M., Sáez, M. C., & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predoctores del *mobbing*.

El objeto de este estudio es analizar el modo en que distintos factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden ser indicativos del *mobbing* en una muestra de 638 trabajadores, 168 hombres y 470 mujeres, del sector hortofrutícola. Se administró un cuestionario anónimo a todos los empleados que estaban presentes en las empresas que componen la muestra el día de la evaluación de riesgos psicosociales. Después de analizar los datos proporcionados por la escala de *mobbing* NAQ-RE (Sáez, García-Izquierdo, y Llor, 2003), y por los del método de evaluación de factores de riesgo psicosocial del INSHT (Martín y Pérez, 1997), podemos destacar que mediante un análisis de correlación canónica aparece que ciertos factores psicosociales como definición de rol, carga mental, interés por el trabajador y supervisión / participación, predicen dos de las formas de *mobbing*: acoso personal y acoso centrado en el rendimiento del trabajo.

Discriminación Racial

Agudelo, A., Gil, D., Ronda, E., Porthé, V., Paramio, G., García, A. M., & Garí, A. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain.

El objeto de este estudio es la investigación de la percepción de discriminación y la relación específica entre la discriminación en el lugar de trabajo y la salud en la población inmigrante en España. Se realizó un estudio cualitativo por medio de 84 entrevistas a trabajadores inmigrantes en cinco ciudades españolas con gran afluencia de inmigrantes (Madrid, Barcelona, Valencia, Alicante y Huelva), con participación de representantes de población rumana, marroquí, ecuatoriana, colombiana y Sahariana.

Los participantes informaron de casos de discriminación en su comunidad y vida laboral, caracterizada por experiencias de racismo, malos tratos y condiciones de trabajo precarias en comparación con los trabajadores nacidos en España. Las experiencias de discriminación pueden afectar su salud mental y son factores decisivos para el acceso a los servicios de salud. Los resultados sugieren la necesidad de adoptar políticas de integración en los países de origen y el país anfitrión, a reconocer los derechos laborales y sociales y llevar a cabo nuevas investigaciones sobre los factores individuales y sociales que afectan la salud de las poblaciones inmigrantes.

Agudelo, A., Ronda, E., Gil, D., Vives, C., García, A. M., García, F., Ruiz, C., López, M. J., Porthé, V., & Sousa, E. por el proyecto ITSAL (2009). Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España (proyecto ITSAL).

El siguiente estudio tiene como objetivo describir el proceso migratorio (razones para emigrar, tiempo de residencia, etc.), la situación legal y las características personales, laborales y de salud de los inmigrantes con experiencia de trabajo en España. Se realiza un estudio transversal sobre una muestra estratificada por país de origen (Colombia, Ecuador, Marruecos y Rumania), situación legal y sexo; se entrevista a 2434 trabajadores. Se analiza la información sobre el proceso migratorio, las condiciones laborales, la situación de salud y las expectativas de vida y trabajo, comparando las frecuencias por país de origen. El 90% eran menores de 45 años, principalmente con formación secundaria (51%). La mayoría emigró por razones económicas y laborales, y un 63% tenían personas dependientes a su cargo. Ocupan puestos por debajo de su nivel formativo. Refieren problemas relacionados con la contratación, los salarios y la duración de la jornada laboral, con frecuencia superior a 40h semanales. Algunos refieren problemas de salud general (18%) y mental (27%), así como absentismo laboral por problemas de salud (48%) y lesiones por accidente de trabajo que requirieron asistencia médica (23%). El 51% piensa quedarse en España y para el 48% se han cumplido bastante o mucho las expectativas que tenían cuando vinieron. Los trabajadores inmigrantes incluidos en el estudio se encuentran con una oferta laboral limitada y en condiciones de precariedad y vulnerabilidad social con variaciones según el país de origen. Las acciones políticas, económicas y de salud pública con un enfoque de equidad deben tener en cuenta las especiales necesidades de este colectivo.

Agudelo, A., García, F., Felt, E., Ronda, E., Vives, C., & García, A. M. (2010). Sicknes presenteeism in Spanish-born and immigrant workers in Spain.

El siguiente estudio tiene como objetivo evaluar las tasas de presencia de enfermedades en una muestra de trabajadores de origen español y otros nacidos en el extranjero, de acuerdo a diferentes características. Se realiza un estudio transversal entre una muestra de trabajadores (de origen español y nacidos en el extranjero), que viven en cuatro ciudades españolas: Barcelona, Huelva, Madrid y Valencia (2008-2009). La información de presencia de enfermedades fue recogida a través de dos preguntas en un cuestionario ("¿Ha tenido problemas de salud en el último año? y ¿Alguna vez ha tenido que faltar al trabajo por cualquier problema de salud? ") y se definió como un trabajador que había tenido un problema de salud (respondiendo SI a la primera pregunta) pero no había faltado al trabajo (respondiendo NO a la segunda pregunta).

Todos los resultados se basan en la comparación entre los trabajadores nacidos en el extranjero y los nacidos en España. Se comparan también algunas categorías relativas a las condiciones personales y profesionales. Como resultado, se aprecia que los trabajadores nacidos en el extranjero (sobre todo los que lleven viviendo en España menos de dos años) tenían más

probabilidades de informar sobre la presencia de enfermedad en el trabajo en comparación a los trabajadores de origen español. Estos datos podrían estar relacionados con el trabajo precario y las condiciones de empleo de los inmigrantes. Los trabajadores inmigrantes deben beneficiarse de las mismas normas de seguridad social, y de la salud y seguridad en el lugar de trabajo que son disfrutados por los trabajadores españoles.

Porthé, V., Ahonen, E., Vázquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A., García, A. M., Amable, M., García, F., & Benach, J. para el Proyecto ITSAL (2010). Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant Workers in Spain.

Este estudio tiene como objetivo describir las dimensiones del empleo precario para los trabajadores inmigrantes en España. Se realiza un estudio cualitativo mediante inducción analítica. El criterio de muestreo se utilizó en 129 trabajadores inmigrantes en España, con la documentación necesaria y sin ella. La calidad de los datos se garantiza por triangulación. Como resultado se explica que los trabajadores inmigrantes informaron de que el trabajo precario se caracteriza por una alta inestabilidad laboral, la falta de poder para negociar las condiciones de empleo y la indefensión frente a las demandas de mano de obra. Describieron salarios insuficientes, largas horas de trabajo, limitados beneficios sociales y la dificultad en el ejercicio de sus derechos. Los trabajadores indocumentados reportaron mayor indefensión y peores condiciones de empleo.

Sousa, E., Agudelo, A., García, F., Schenker, M., García, A. M., Benach, J., Delclos, C., López, M. J., Ruiz, C., Ronda, E., & Porthé, V. para el Proyecto ITSAL (2010). Immigration, work and health in Spain: the influence of legal status and employment contract on reported health indicators.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación de la condición jurídica y las condiciones de empleo con los indicadores de salud en los trabajadores españoles y los inmigrantes en España. Se realizó un estudio transversal de 1.849 nacidos en el extranjero y 509 trabajadores de origen español (2008-2009, Proyecto ITSAL). El tipo de contrato es un determinante de la salud en los trabajadores, ya sea nacido en España o nacido en el extranjero. Este estudio ofrece una exploración poco común de los inmigrantes indocumentados y plantea cuestiones metodológicas a considerar en futuras investigaciones.

Hirsh, E., & Lyons, C. J. (2010). Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination.

El objeto de este estudio es el de investigar el proceso por el cual los trabajadores sufren experiencias negativas como la discriminación racial. A partir de la conciencia legal que aparece en la literatura y con enfoques organizativos referentes a la discriminación en el empleo, se evalúa el efecto de la condición social, las características del trabajo y el lugar de trabajo como contexto de la probabilidad de que los trabajadores perciban discriminación racial en trabajo. Los resultados sugieren que los trabajadores con un mayor

sentido de derecho (según lo indicado por la autoridad laboral, experiencia de promoción y afiliación sindical) y el conocimiento de sus derechos legales (según lo indicado por el nivel educativo y edad) son más propensos a percibir la discriminación racial en su lugar de trabajo.

Tras esta recopilación de estudios científicos sobre riesgos psicosociales, cabe destacar que no se ha encontrado ninguno referente al machismo o los conflictos causados por la multiculturalidad en el trabajo. Esta circunstancia puede deberse a la poca investigación sobre los campos en cuestión, centrándose mayormente en riesgos más clásicos como el estrés o el acoso laboral.

Se observa que todos los estudios son relativamente nuevos (el más antiguo data del año 2001), mostrando así que los riesgos psicosociales son un concepto nuevo para las empresas. Se deben dar a conocer a los trabajadores e implantar las acciones preventivas y medidas correctivas necesarias para minimizar sus efectos. En el estudio sobre el papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción, López y Osca, (2011) afirman que las empresas del sector de la construcción deben tomar medidas para formar a los supervisores y compañeros sobre la importancia del apoyo social, incorporándolos a los programas formativos. De ésta manera se mejora la salud física de los trabajadores y su calidad de vida laboral, al minimizar los riesgos psicosociales a los que éstos están sometidos.

Se han realizado cada vez más estudios sobre estos riesgos. Los investigadores se han percatado de la importancia que tienen sobre el rendimiento de los trabajadores y se ha ido aumentando el número de estudios para hallar sus causas e intentar minimizar sus efectos.

Debido a la naturaleza de estos riesgos, todos los estudios se realizan mediante cuestionarios y preguntas, por lo que es necesario establecer un buen cuestionario y un criterio a seguir para realizarlos. Además, los resultados y conclusiones siempre están sujetos a la magnitud de la muestra de los trabajadores utilizados.

Definición de cuestionarios

Tras esta recopilación de estudios científicos sobre los riesgos psicosociales, describiendo brevemente su objeto y sus conclusiones, se procede a la elaboración de un estudio propio sobre este campo.

Se pasa un cuestionario en cuatro empresas del sector de la construcción para evaluar la exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores de cada una de ellas. Las empresas son de diferente tamaño y cada una de ellas se dedica a actividades diferentes dentro del sector. Se mantiene el anonimato de las empresas, pero se describe su actividad principal y su número de trabajadores.

1. La primera de las empresas es una constructora de edificación de viviendas, edificaciones industriales y obra civil, con un número de trabajadores de 203 personas. Nos referiremos a ella como “Empresa A”.
2. La segunda empresa también es una constructora, centrada en las obras públicas, con 116 trabajadores. Nos referiremos a ella como “Empresa B”.
3. La tercera empresa se dedica a la reforma y rehabilitación de edificios, con 6 trabajadores. Nos referiremos a ella como “Empresa C”.
4. La cuarta es una empresa dedicada a la cerrajería y carpintería metálica. Posee 12 trabajadores. Nos referiremos a ella como “Empresa D”.

Primero, se elige el cuestionario que vamos a utilizar para la realización de este estudio. Se buscan varias alternativas: el cuestionario “RED”, elaborado por el “Work and Organizational Network” de la Universidad Jaume I de Castellón; el “Cuestionario de factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo” elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral; el “Cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales” elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21” elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Se elige este último por ser un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales y que además posee una versión para investigación, que es el objeto de este PFG. Se trata de la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

El CoPsoQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000. Actualmente tiene una importante dimensión internacional. Además de Dinamarca, está validado en España, Alemania y Chile, y otros países como China, Irán, Francia o Bélgica están desarrollando su validación.

Las particularidades de este método son:

1. Evalúa todas aquellas características de la organización del trabajo que se han identificado como riesgos psicosociales y para las que se tienen suficientes evidencias científicas de que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores.
2. Se puede usar para cualquier tipo de trabajo y en cualquier sector de actividad económica, lo que garantiza que se puede utilizar para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma empresa, lo que obliga a pasar a todo el mundo por el mismo rasero y permite así evitar discriminaciones.

3. Caracteriza muy bien el problema de exposición y lo localiza perfectamente, lo que permite diseñar soluciones preventivas adecuadas.
4. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

Este cuestionario tiene varias versiones:

1. Versión corta, diseñada para la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores/as.
2. Versión media, para empresas con más de 25 trabajadores/as.
3. Versión larga, destinada a investigadores. Para su uso se debe contactar con el ISTAS.

Se utiliza la versión larga del cuestionario, puesto que su uso no será con el fin último de la prevención de los riesgos psicosociales en dichas empresas, sino la realización de una investigación para la realización de este PFG.

Tras la elección del cuestionario a utilizar, dicho cuestionario se pasa por las cuatro empresas de forma voluntaria y anónima. Se recalca a los trabajadores estas dos condiciones y el objeto del estudio para conseguir la mayor participación posible por su parte. A continuación se exponen los resultados obtenidos.

La versión utilizada (versión larga para uso exclusivo por personas investigadoras en proyectos de investigación) del “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21” se adjunta en el Anexo 1.

Dimensiones

El cuestionario se divide en 20 dimensiones psicosociales. En cada una de ellas se exponen las preguntas que mejor definen la realidad de esa dimensión. Existen dimensiones positivas (cuanto mayor es la puntuación en relación a la puntuación de la población de referencia, mejor es la situación) y dimensiones negativas (cuanto mayor sea la puntuación en relación a la puntuación de la población de referencia, peor es la situación). Existen dos dimensiones que no son intrínsecamente positivas ni negativas, sino que deben evaluarse en conjunto con alguna otra dimensión.

Dimensiones positivas	Dimensiones negativas	Dimensiones no intrínsecamente positivas ni negativas
Estima Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Posib. Relación social Compromiso Apoyo superiores Apoyo compañeros Previsibilidad Claridad de rol Sentido del trabajo Posib. Desarrollo Control de tiempos Influencia	Doble presencia E. emocionales Esconder emociones Inseguridad Conflicto de rol	E. cuantitativas E. cognitivas

Procedemos a definir las diferentes dimensiones del cuestionario.

Doble presencia

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

Exigencias psicológicas cuantitativas

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

Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo.

Exigencias psicológicas emocionales

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

Esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas. Aunque en menor medida, este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la

relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Influencia

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

Posibilidades de desarrollo

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

Control de los tiempos a disposición

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

Sentido del trabajo

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

Integración

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

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.

Claridad de rol

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

Conflicto de rol

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

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos o cuando tiene que “elegir” entre órdenes

Calidad del liderazgo

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

Apoyo social de los compañeros

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

Apoyo social de los superiores

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

Posibilidad de relación social

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

Sentimiento de grupo

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

Inseguridad sobre el futuro

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

Estima

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

Tras definir todas las dimensiones del cuestionario, ya podemos pasar a la exposición de los resultados y las conclusiones obtenidas.

Resultados

Vamos a exponer los resultados que se han obtenido en cada dimensión psicosocial propuesta por el cuestionario ISTAS21 CoPsoQ. Se tratarán los datos obtenidos de forma individual para cada una de las empresas estudiadas, puesto que la intención del estudio es la evaluación de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en cada una de ellas.

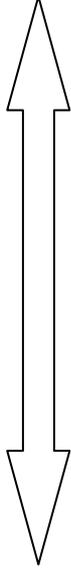
Primero se procede a presentar la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores o trabajadoras incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). Esta información aparece en forma de tabla. En naranja se muestra el tercil más desfavorable para la salud; en amarillo, el tercil intermedio; y en verde, el tercil más favorable para la salud. Se utiliza una tabla para cada empresa estudiada.

Se emplean los puntos de corte de los terciles hallados por los investigadores del Instituto Sindical de Trabajadores, Ambiente y Trabajo. Se realizó una encuesta representativa a la población ocupada española, revelando el valor de los terciles de población expuestos a cada dimensión.

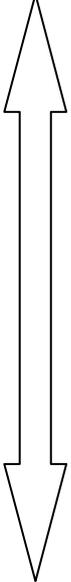
- Empresa A

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
	Más desfavorable			
	Sentimiento grupo	88,99	11,01	0,00
	Estima	81,65	17,43	0,92
	Inseguridad	73,39	25,69	0,92
	E. emocionales	69,72	20,18	10,09
	Posib. relación social	69,72	19,27	11,01
	E. cognitivas	67,89	31,19	0,92
	Conflicto rol	50,46	46,79	2,75
	Calidad liderazgo	49,54	44,95	5,50
	Control tiempos	47,71	13,76	38,53
	Doble presencia	46,79	12,84	40,37
	Integración	43,12	27,52	29,36
	Apoyo social comp.	33,03	57,80	9,17
	E. cuantitativas	31,19	47,71	21,10
	Previsibilidad	29,36	14,68	55,96
	Apoyo social superiores	22,94	55,05	22,02
	Sentido trabajo	20,18	24,77	55,05
	Claridad rol	16,51	45,87	37,61
	Posib. Desarrollo	9,17	44,04	46,79
	Menos desfavorable			
Influencia	7,34	60,55	32,11	
Esconder emociones	0,00	77,98	22,02	

- Empresa B

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
 <p>Más desfavorable</p> <p>Menos desfavorable</p>	Sentimiento grupo	88,89	10,00	1,11
	Estima	80,00	18,89	1,11
	Posib. relación social	74,44	16,67	8,89
	Inseguridad	68,89	31,11	0,00
	E. cognitivas	61,11	37,78	1,11
	E. emocionales	61,11	34,44	4,44
	Calidad liderazgo	55,56	33,33	11,11
	Conflicto rol	52,22	42,22	5,56
	Apoyo social comp.	44,44	44,44	11,11
	Integración	44,44	38,89	16,67
	E. cuantitativas	33,33	48,89	17,78
	Apoyo social superiores	32,22	43,33	24,44
	Doble presencia	25,56	47,78	26,67
	Control tiempos	24,44	45,56	30,00
	Claridad rol	24,44	43,33	32,22
	Sentido trabajo	24,44	33,33	42,22
	Previsibilidad	17,78	28,89	53,33
	Influencia	7,78	63,33	28,89
	Posib. Desarrollo	6,67	63,33	30,00
	Esconder emociones	0,00	98,89	1,11

- Empresa C

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
 <p>Más desfavorable</p> <p>Menos desfavorable</p>	Sentimiento grupo	100,00	0,00	0,00
	Inseguridad	83,33	16,67	0,00
	Estima	83,33	16,67	0,00
	Posib. relación social	66,67	33,33	0,00
	E. cognitivas	66,67	33,33	0,00
	E. emocionales	66,67	33,33	0,00
	Control tiempos	66,67	16,67	16,67
	Integración	66,67	16,67	16,67
	Conflicto rol	50,00	50,00	0,00
	Calidad liderazgo	33,33	50,00	16,67
	Apoyo social comp.	33,33	50,00	16,67
	Apoyo social superiores	33,33	33,33	33,33
	Claridad rol	33,33	33,33	33,33
	Influencia	33,33	16,67	50,00
	Previsibilidad	16,67	33,33	50,00
	Sentido trabajo	16,67	16,67	66,67
	Doble presencia	0,00	100,00	0,00
	Esconder emociones	0,00	100,00	0,00
	Posib. Desarrollo	0,00	100,00	0,00
	E. cuantitativas	0,00	83,33	16,67

- Empresa D

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable	
	Más desfavorable	Inseguridad	100,00	0,00	0,00
	Estima	83,33	16,67	0,00	
	Sentimiento grupo	75,00	25,00	0,00	
	E. emocionales	75,00	16,67	8,33	
	E. cognitivas	66,67	33,00	0,00	
	Posib. relación social	66,67	16,67	16,67	
	Calidad liderazgo	58,33	33,33	8,33	
	Apoyo social comp.	41,67	41,67	16,67	
	Integración	41,67	41,67	16,67	
	Claridad rol	41,67	33,33	25,00	
	Control tiempos	41,67	16,67	41,67	
	Conflicto rol	33,33	67,66	0,00	
	Doble presencia	33,33	50,00	16,67	
	E. cuantitativas	33,33	50,00	16,67	
	Sentido trabajo	33,33	25,00	41,67	
	Previsibilidad	33,33	25,00	41,67	
	Apoyo social superiores	25,00	58,33	16,67	
	Posib. Desarrollo	16,67	66,67	16,67	
	Menos desfavorable	Influencia	8,33	58,33	33,33
	Esconder emociones	0,00	91,67	8,33	

Las tablas anteriores muestran las 20 dimensiones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tras mostrar la prevalencia a la exposición de cada empresa estudiada, se muestra la distribución de frecuencias de cada una de ellas. Se presenta una tabla para analizar las respuestas de los trabajadores de cada empresa estudiada dimensión a dimensión.

- Empresa A

Doble presencia	Siempre + muchas veces*	Algunas veces**	Sólo alguna vez + nunca***
	%	%	%
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	49,54 [N=54]	17,43 [N=19]	33,03 [N=36]
Si faltas algún día a casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	33,03 N=[36]	23,85 N=[26]	43,12 N=[47]

Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	15,59 N=[17]	15,60 N=[17]	68,81 N=[75]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4,58 [N=5]	42,20 N=[46]	53,21 N=[58]

*En la pregunta 1, equivale a "Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas"+"Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas"

**En la pregunta 1, equivale a "Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas"

***En la pregunta 1, equivale a "Sólo hago tareas muy puntuales"+"No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas"

Exigencias psicológicas cuantitativas	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tienes que trabajar muy rápido?	56,88 [N=62]	40,37 [N=44]	2,75 [N=3]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	16,51 [N=18]	40,37 [N=44]	43,12 [N=47]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	55,05 [N=60]	13,76 [N=15]	31,19 [N=34]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	1,83 [N=2]	3,67 [N=4]	94,50 [N=103]
¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?	42,20 [N=46]	28,44 [N=31]	29,36 [N=32]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	41,28 [N=45]	43,12 [N=47]	15,60 [N=17]
¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?	55,05 [N=60]	15,60 [N=17]	29,32 [N=32]

Exigencias psicológicas cognitivas	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requieres que controles muchas cosas a la vez?	96,33 [N=105]	3,67 [N=4]	0 [N=0]
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	97,25 [N=106]	1,83 [N=2]	0,92 [N=1]
¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?	42,20 [N=46]	31,19 [N=34]	26,61 [N=29]

¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	28,44 [N=31]	42,20 [N=46]	29,36 [N=32]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	41,28 [N=45]	29,36 [N=32]	29,36 [N=32]
¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?	26,61 [N=29]	14,68 [N=16]	58,72 [N=64]
¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?	98,17 [N=107]	1,83 [N=2]	0 [N=0]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	28,44 [N=31]	43,12 [N=47]	28,44 [N=31]

Exigencias emocionales

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	42,20 [N=46]	43,12 [N=47]	14,68 [N=16]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	42,20 [N=46]	43,12 [N=47]	14,68 [N=16]
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	39,45 [N=43]	35,78 [N=39]	24,77 [N=27]

Exigencias de esconder emociones

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	42,20 [N=46]	25,69 [N=28]	32,11 [N=35]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	88,07 [N=96]	11,93 [N=13]	0 [N=0]

Influencia

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Otras personas toman decisiones sobre tus tareas?	66,06 [N=72]	19,27 [N=21]	14,68 [N=16]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	42,20 [N=46]	11,93 [N=13]	45,87 [N=50]
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	78,90 [N=86]	6,24 [N=7]	14,68 [N=16]

¿Puedes escoger a quién tienes como compañero/a de trabajo?	19,27 [N=21]	1,83 [N=2]	78,90 [N=86]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	24,77 [N=27]	0,92 [N=1]	74,31 [N=81]
¿Tienes influencia sobre el horario en el que trabajas (turno, días de la semana, hora a la que entras y sales, etc.)?	37,61 [N=41]	1,83 [N=2]	60,55 [N=66]
¿Tienes influencia sobre los métodos de trabajo?	44,04 [N=48]	17,43 [N=19]	38,53 [N=42]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?	47,71 [N=52]	16,51 [N=18]	35,78 [N=39]
¿Tienes influencia sobre tus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas....)?	41,28 [N=45]	27,52 [N=30]	31,19 [N=34]
¿Tienes influencia sobre la calidad del trabajo que tú haces?	100 [N=109]	0 [N=0]	0 [N=0]
¿Se tiene en cuenta tu opinión si te cambian de ubicación (de centro de trabajo, unidad, departamento, sección...)?	57,80 [N=63]	11,93 [N=13]	30,28 [N=33]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	74,31 [N=81]	9,17 [N=10]	16,51 [N=18]

Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Tu trabajo es variado?	76,15 [N=83]	13,76 [N=15]	10,09 [N=11]
¿Tu trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia...)?	61,47 [N=67]	9,17 [N=10]	29,36 [N=32]
¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?	56,88 [N=62]	33,03 [N=36]	10,09 [N=11]
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	54,13 [N=59]	17,43 [N=19]	29,36 [N=32]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	78,90 [N=86]	14,68 [N=16]	6,24 [N=7]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	80,73 [N=88]	16,51 [N=18]	2,75 [N=3]

¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales?	37,61 [N=41]	56,88 [N=62]	5,50 [N=9]
--	--------------	--------------	------------

Control sobre los tiempos de trabajo	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	41,28 [N=45]	2,75 [N=3]	55,96 [N=61]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	27,52 [N=30]	43,12 [N=47]	29,36 [N=32]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	40,37 [N=44]	27,52 [N=30]	32,11 [N=35]
Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	52,29 [N=57]	15,60 [N=17]	32,11 [N=35]

Sentido del trabajo	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tienen sentido tus tareas?	93,58 [N=103]	2,75 [N=3]	3,67 [N=4]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	44,04 [N=48]	49,54 [N=54]	6,24 [N=7]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	41,28 [N=45]	40,37 [N=44]	18,35 [N=20]

Integración en la empresa	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	49,54 [N=54]	27,52 [N=30]	22,94 [N=25]
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	28,44 [N=31]	43,12 [N=47]	28,44 [N=31]
¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?	31,19 [N=34]	27,52 [N=30]	41,28 [N=45]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	28,44 [N=31]	29,36 [N=32]	42,20 [N=46]

Previsibilidad	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	55,96 [N=61]	13,76 [N=15]	30,28 [N=33]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	84,40 [N=92]	11,93 [N=13]	3,67 [N=4]

Claridad de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	57,80 [N=63]	28,44 [N=31]	13,76 [N=15]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	93,58 [N=102]	3,67 [N=4]	2,75 [N=3]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	81,65 [N=89]	16,51 [N=18]	1,83 [N=2]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	83,49 [N=91]	7,38 [N=8]	9,17 [N=10]

Conflicto de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	55,96 [N=61]	13,76 [N=15]	30,28 [N=33]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	42,20 [N=46]	42,20 [N=46]	15,60 [N=17]
¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	27,52 [N=30]	40,37 [N=44]	32,11 [N=35]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	56,88 [N=62]	33,03 [N=36]	10,09 [N=11]

Calidad de liderazgo; Tus jefes inmediatos:

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	9,17 [N=10]	48,62 [N=53]	42,20 [N=46]
¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	13,76 [N=15]	27,52 [N=30]	58,72 [N=64]
¿Planifican bien el trabajo?	69,72 [N=76]	14,68 [N=16]	15,60 [N=17]
¿Asignan bien el trabajo?	55,96 [N=61]	39,45 [N=43]	4,59 [N=5]
¿Resuelven bien los conflictos?	64,22 [N=70]	11,93 [N=13]	23,85 [N=26]
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	70,64 [N=77]	22,94 [N=25]	6,42 [N=7]

Apoyo social de compañeros/as

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	66,06 [N=72]	30,28 [N=33]	3,67 [N=4]
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	58,72 [N=64]	27,52 [N=30]	13,76 [N=15]
¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	53,21 [N=58]	24,77 [N=27]	22,02 [N=24]

Apoyo social de superiores

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	72,48 [N=79]	7,38 [N=8]	20,18 [N=22]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	42,20 [N=46]	10,09 [N=11]	47,71 [N=52]

¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	57,80 [N=63]	37,61 [N=41]	4,59 [N=5]
---	--------------	--------------	------------

Posibilidades de relación social

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	12,84 [N=14]	6,42 [N=7]	80,73 [N=88]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	83,49 [N=91]	7,38 [N=8]	9,17 [N=10]

Sentimiento de grupo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	55,05 [N=60]	27,52 [N=30]	17,43 [N=19]
Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?	63,30 [N=69]	26,61 [N=29]	10,09 [N=11]
En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	66,06 [N=72]	13,76 [N=15]	20,18 [N=22]

Inseguridad en el trabajo; ¿Estás preocupado por:

	Muy preocupado + bastante preocupado %	Más o menos preocupado %	Poco preocupado + nada preocupado %
...si te despiden o no te renuevan el contrato?	47,71 [N=52]	12,84 [N=14]	39,45 [N=43]
...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	93,58 [N=102]	2,75 [N=3]	3,67 [N=4]
...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	18,35 [N=20]	11,93 [N=13]	69,72 [N=76]
...si te cambian de tareas contra tu voluntad?	42,20 [N=46]	4,59 [N=5]	53,21 [N=58]
...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	28,44 [N=31]	8,26 [N=9]	63,30 [N=69]

...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	94,50 [N=103]	0,92 [N=1]	4,59 [N=5]
...si no te hacen fijo/a?	26,61 [N=29]	3,67 [N=4]	69,72 [N=76]
...si no te promocionan?	29,36 [N=32]	10,09 [N=11]	60,55 [N=66]

Estima	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	29,36 [N=32]	48,62 [N=53]	22,02 [N=24]
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	22,94 [N=25]	50,46 [N=55]	26,61 [N=29]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	43,12 [N=47]	29,36 [N=32]	27,52 [N=30]
En mi trabajo me tratan injustamente	30,28 [N=33]	13,76 [N=15]	55,96 [N=61]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	36,70 [N=40]	31,19 [N=34]	32,11 [N=35]

- Empresa B

Doble presencia	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	35,56 [N=32]	6,67 [N=6]	57,78 [N=52]
Si faltas algún día a casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	32,22 [N=29]	35,56 [N=32]	43,33 [N=39]
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	14,44 [N=13]	18,89 [N=17]	66,67 [N=60]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	5,56 [N=5]	35,56 [N=32]	58,89 [N=53]

*En la pregunta 1, equivale a "Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas"+"Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas"

**En la pregunta 1, equivale a "Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas"

***En la pregunta 1, equivale a "Sólo hago tareas muy puntuales"+"No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas"

Exigencias psicológicas cuantitativas	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	55,56 [N=50]	41,11 [N=37]	3,33 [N=3]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	17,78 [N=16]	38,89 [N=35]	43,33 [N=39]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	54,44 [N=49]	14,44 [N=13]	31,11 [N=28]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	10,00 [N=9]	3,33 [N=3]	86,67 [N=78]
¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?	46,67 [N=42]	21,11 [N=19]	32,22 [N=29]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	42,22 [N=38]	41,11 [N=37]	16,67 [N=15]
¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?	48,89 [N=44]	15,56 [N=14]	35,56 [N=32]

Exigencias psicológicas cognitivas	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Tu trabajo requieres que controles muchas cosas a la vez?	93,33 [N=84]	3,33 [N=3]	3,33 [N=3]
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	96,67 [N=87]	2,22 [N=2]	1,11 [N=1]
¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?	40,00 [N=36]	31,11 [N=28]	28,89 [N=26]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	27,78 [N=25]	41,11 [N=37]	31,11 [N=28]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	40,00 [N=36]	28,89 [N=26]	31,11 [N=28]

¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?	27,78 [N=25]	14,44 [N=13]	57,78 [N=52]
¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?	88,89 [N=80]	5,56 [N=5]	5,56 [N=5]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	40,00 [N=36]	41,11 [N=37]	18,89 [N=17]

Exigencias emocionales

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	43,33 [N=39]	42,22 [N=38]	14,44 [N=13]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	34,44 [N=31]	36,67 [N=33]	28,89 [N=26]
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	36,67 [N=33]	36,67 [N=33]	26,67 [N=24]

Exigencias de esconder emociones

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	64,44 [N=58]	23,33 [N=21]	12,22 [N=11]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	86,67 [N=78]	11,11 [N=10]	2,22 [N=2]

Influencia

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Otras personas toman decisiones sobre tus tareas?	65,56 [N=59]	11,11 [N=10]	23,33 [N=21]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	51,11 [N=46]	14,44 [N=13]	34,44 [N=31]
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	75,56 [N=68]	7,78 [N=7]	16,67 [N=15]
¿Puedes escoger a quién tienes como compañero/a de trabajo?	18,89 [N=17]	1,11 [N=1]	80,00 [N=72]

¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	18,89 [N=17]	3,33 [N=3]	77,78 [N=70]
¿Tienes influencia sobre el horario en el que trabajas (turno, días de la semana, hora a la que entras y sales, etc.)?	35,56 [N=32]	6,67 [N=6]	57,78 [N=52]
¿Tienes influencia sobre los métodos de trabajo?	44,44 [N=40]	23,33 [N=21]	32,22 [N=29]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?	55,56 [N=50]	16,67 [N=15]	27,78 [N=25]
¿Tienes influencia sobre tus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas....)?	43,33 [N=39]	26,67 [N=24]	30,00 [N=27]
¿Tienes influencia sobre la calidad del trabajo que tú haces?	93,33 [N=84]	2,22 [N=2]	4,44 [N=4]
¿Se tiene en cuenta tu opinión si te cambian de ubicación (de centro de trabajo, unidad, departamento, sección...)?	55,56 [N=50]	15,56 [N=14]	28,89 [N=26]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	73,33 [N=66]	8,89 [N=8]	17,78 [N=16]

Posibilidades de desarrollo en el trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo es variado?	67,78 [N=61]	22,22 [N=20]	10,00 [N=9]
¿Tu trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia...)?	60,00 [N=54]	11,11 [N=10]	28,89 [N=26]
¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?	54,44 [N=49]	33,33 [N=30]	12,22 [N=11]
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	48,89 [N=44]	18,89 [N=17]	32,22 [N=29]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	77,78 [N=70]	14,44 [N=13]	7,78 [N=7]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	78,89 [N=71]	15,56 [N=14]	5,56 [N=5]

¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales?	32,22 [N=29]	61,11 [N=55]	6,67 [N=6]
--	-----------------	-----------------	------------

Control sobre los tiempos de trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	38,89 [N=35]	3,33 [N=3]	57,78 [N=52]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	26,67 [N=24]	48,89 [N=44]	24,44 [N=22]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	42,22 [N=38]	26,67 [N=24]	31,11 [N=28]
Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	51,11 [N=46]	15,56 [N=14]	33,33 [N=30]

Sentido del trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tienen sentido tus tareas?	93,33 [N=84]	2,22 [N=2]	4,44 [N=4]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	42,22 [N=38]	50,00 [N=45]	7,78 [N=7]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	41,11 [N=37]	40,00 [N=36]	18,89 [N=17]

Integración en la empresa

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	50,00 [N=45]	26,67 [N=24]	23,33 [N=21]
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	28,89 [N=26]	38,89 [N=35]	32,22 [N=29]
¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?	28,89 [N=26]	33,33 [N=30]	37,78 [N=34]

¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	23,33 [N=21]	26,67 [N=24]	50,00 [N=45]
---	-----------------	-----------------	-----------------

Previsibilidad	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	55,56 [N=50]	13,33 [N=12]	31,11 [N=28]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	83,33 [N=75]	12,22 [N=11]	4,44 [N=4]

Claridad de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	57,78 [N=52]	28,89 [N=26]	13,33 [N=12]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	93,33 [N=84]	2,22 [N=2]	4,44 [N=4]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	78,89 [N=71]	15,56 [N=14]	5,56 [N=5]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	84,44 [N=76]	7,78 [N=7]	7,78 [N=7]

Conflicto de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	54,44 [N=49]	14,44 [N=13]	31,11 [N=28]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	41,11 [N=37]	41,11 [N=37]	17,78 [N=16]
¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	26,67 [N=24]	40,00 [N=36]	33,33 [N=30]

¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	42,22 [N=38]	46,67 [N=42]	11,11 [N=10]
--	-----------------	-----------------	-----------------

Calidad de liderazgo; Tus jefes inmediatos:

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	8,89 [N=8]	50,00 [N=45]	41,11 [N=37]
¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	16,67 [N=15]	33,33 [N=30]	50,00 [N=45]
¿Planifican bien el trabajo?	72,22 [N=65]	12,22 [N=11]	15,56 [N=14]
¿Asignan bien el trabajo?	55,56 [N=50]	40,00 [N=36]	4,44 [N=4]
¿Resuelven bien los conflictos?	63,33 [N=57]	11,11 [N=10]	25,26 [N=23]
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	70,00 [N=63]	23,33 [N=21]	6,67 [N=6]

Apoyo social de compañeros/as

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	63,33 [N=57]	33,33 [N=30]	3,33 [N=3]
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	60,00 [N=54]	27,78 [N=25]	12,22 [N=11]
¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	41,11 [N=37]	35,56 [N=32]	23,33 [N=21]

Apoyo social de superiores

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	72,22 [N=65]	7,78 [N=7]	20,00 [N=18]

¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	37,78 [N=34]	14,44 [N=13]	47,78 [N=43]
¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	57,78 [N=52]	36,67 [N=33]	5,56 [N=5]

Posibilidades de relación social

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	12,22 [N=11]	5,56 [N=5]	82,22 [N=74]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	88,89 [N=80]	3,33 [N=3]	7,78 [N=7]

Sentimiento de grupo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	53,33 [N=48]	12,22 [N=11]	34,44 [N=31]
Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?	63,33 [N=57]	26,67 [N=24]	10,00 [N=9]
En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	64,44 [N=58]	13,33 [N=12]	22,22 [N=20]

Inseguridad en el trabajo; ¿Estás preocupado por:

	Muy preocupado + bastante preocupado %	Más o menos preocupado %	Poco preocupado + nada preocupado %
...si te despiden o no te renuevan el contrato?	46,67 [N=42]	12,22 [N=11]	41,11 [N=37]
...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	90,00 [N=81]	6,67 [N=6]	3,33 [N=3]
...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	18,89 [N=17]	12,22 [N=11]	68,89 [N=62]
...si te cambian de tareas contra tu voluntad?	42,22 [N=38]	4,44 [N=4]	53,33 [N=48]

...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	28,89 [N=26]	7,78 [N=7]	63,33 [N=57]
...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	93,33 [N=84]	1,11 [N=1]	5,56 [N=5]
...si no te hacen fijo/a?	26,67 [N=24]	3,33 [N=3]	70,00 [N=63]
...si no te promocionan?	28,89 [N=26]	10,00 [N=9]	61,11 [N=55]

Estima	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	27,78 [N=25]	47,78 [N=43]	24,44 [N=22]
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	30,00 [N=27]	50,00 [N=45]	20,00 [N=18]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	43,33 [N=39]	28,89 [N=26]	27,78 [N=25]
En mi trabajo me tratan injustamente	31,11 [N=28]	14,44 [N=13]	54,44 [N=49]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	31,11 [N=28]	31,11 [N=28]	37,78 [N=34]

- Empresa C

Doble presencia	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	0,00 [N=0]	16,67 [N=1]	83,33 [N=5]
Si faltas algún día a casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	0,00 [N=0]	16,67 [N=1]	83,33 [N=5]

¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]	100,00 [N=6]
---	------------	------------	--------------

*En la pregunta 1, equivale a "Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas"+"Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas"

**En la pregunta 1, equivale a "Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas"

***En la pregunta 1, equivale a "Sólo hago tareas muy puntuales"+"No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas"

Exigencias psicológicas cuantitativas	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tienes que trabajar muy rápido?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0,00 [N=0]	50,00 [N=3]	50,00 [N=3]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	83,33 [N=5]	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	0,00 [N=0]	16,67 [N=1]	83,33 [N=5]
¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?	66,67 [N=4]	0,00 [N=0]	33,33 [N=2]

Exigencias psicológicas cognitivas	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requiere que controles muchas cosas a la vez?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]

¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]
¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]

Exigencias emocionales

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]

Exigencias de esconder emociones

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	83,33 [N=5]	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]

Influencia

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Otras personas toman decisiones sobre tus tareas?	66,67 [N=4]	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	83,33 [N=5]	0,00 [N=0]	16,67 [N=1]
¿Puedes escoger a quién tienes como compañero/a de trabajo?	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]	83,33 [N=5]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]

¿Tienes influencia sobre el horario en el que trabajas (turno, días de la semana, hora a la que entras y sales, etc.)?	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]
¿Tienes influencia sobre los métodos de trabajo?	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]
¿Tienes influencia sobre tus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas....)?	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
¿Tienes influencia sobre la calidad del trabajo que tú haces?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Se tiene en cuenta tu opinión si te cambian de ubicación (de centro de trabajo, unidad, departamento, sección...)?	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	66,67 [N=4]	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]

Posibilidades de desarrollo en el trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo es variado?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Tu trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia...)?	66,67 [N=4]	0,00 [N=0]	33,33 [N=2]
¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	50,00 [N=3]	50,00 [N=3]	0,00 [N=0]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	83,33 [N=5]	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales?	50,00 [N=3]	50,00 [N=3]	0,00 [N=0]

Control sobre los tiempos de trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]

¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]

Sentido del trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tienen sentido tus tareas?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	33,33 [N=2]	66,67 [N=4]	0,00 [N=0]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]

Integración en la empresa

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]
¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	16,67 [N=1]	66,67 [N=4]	16,67 [N=1]

Previsibilidad

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	83,33 [N=5]	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]

Claridad de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	50,00 [N=3]	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	83,33 [N=5]	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	83,33 [N=5]	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]

Conflicto de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	66,67 [N=4]	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	50,00 [N=3]	50,00 [N=3]	0,00 [N=0]

Calidad de liderazgo; Tus jefes inmediatos:	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]
¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	16,67 [N=1]	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]
¿Planifican bien el trabajo?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
¿Asignan bien el trabajo?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]
¿Resuelven bien los conflictos?	66,67 [N=4]	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]

Apoyo social de compañeros/as	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Habras con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]
¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	50,00 [N=3]	50,00 [N=3]	0,00 [N=0]

Apoyo social de superiores	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Habras con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	66,67 [N=4]	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]

Posibilidades de relación social	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]	66,67 [N=4]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]

Sentimiento de grupo	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	50,00 [N=3]	50,00 [N=3]	0,00 [N=0]
Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]

En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	66,67 [N=4]	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]
--	-------------	-------------	------------

Inseguridad en el trabajo; ¿Estás preocupado por:

	Muy preocupado + bastante preocupado %	Más o menos preocupado %	Poco preocupado + nada preocupado %
...si te despiden o no te renuevan el contrato?	66,67 [N=4]	0,00 [N=0]	33,33 [N=2]
...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	16,67 [N=1]	16,67 [N=1]	66,67 [N=4]
...si te cambian de tareas contra tu voluntad?	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]
...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]
...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	100,00 [N=6]	0,00 [N=0]	0,00 [N=0]
...si no te hacen fijo/a?	16,67 [N=1]	0,00 [N=0]	83,33 [N=5]
...si no te promocionan?	33,33 [N=2]	0,00 [N=0]	66,67 [N=4]

Estima

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]	33,33 [N=2]
En mi trabajo me tratan injustamente	33,33 [N=2]	16,67 [N=1]	50,00 [N=3]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	33,33 [N=2]	50,00 [N=3]	16,67 [N=1]

- Empresa D

Doble presencia	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	41,67 [N=5]	0 [N=0]	58,33 [N=7]
Si faltas algún día a casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	58,33 [N=7]	8,33 [N=1]	33,33 [N=4]
Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	8,33 [N=1]	8,33 [N=1]	83,33 [N=10]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	0 [N=0]	41,67 [N=5]	58,33 [N=7]

*En la pregunta 1, equivale a "Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas"+"Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas"

**En la pregunta 1, equivale a "Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas"

***En la pregunta 1, equivale a "Sólo hago tareas muy puntuales"+"No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas"

Exigencias psicológicas cuantitativas	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	50,00 [N=6]	33,33 [N=4]	16,67 [N=2]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	25,00 [N=3]	41,67 [N=5]	33,33 [N=4]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	50,00 [N=6]	8,33 [N=1]	41,67 [N=5]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	8,33 [N=1]	8,33 [N=1]	83,33 [N=10]
¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?	58,33 [N=7]	25,00 [N=3]	16,67 [N=2]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	50,00 [N=6]	41,67 [N=5]	8,33 [N=1]
¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?	66,67 [N=8]	8,33 [N=1]	25,00 [N=3]

Exigencias psicológicas cognitivas

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requieres que controles muchas cosas a la vez?	91,67 [N=11]	8,33 [N=1]	0 [N=0]
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	91,67 [N=11]	0 [N=0]	8,33 [N=1]
¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?	58,33 [N=7]	25,00 [N=3]	16,67 [N=2]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	33,33 [N=4]	33,33 [N=4]	33,33 [N=4]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]	33,33 [N=4]
¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]	41,67 [N=5]
¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?	91,67 [N=11]	8,33 [N=1]	0 [N=0]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	16,67 [N=2]	41,67 [N=5]	41,67 [N=5]

Exigencias emocionales

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	41,67 [N=5]	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	66,67 [N=8]	8,33 [N=1]	25,00 [N=3]
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	0 [N=0]	83,33 [N=10]	16,67 [N=2]

Exigencias de esconder emociones

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]	33,33 [N=4]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	75,00 [N=9]	25,00 [N=3]	0 [N=0]

Influencia	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Otras personas toman decisiones sobre tus tareas?	66,67 [N=8]	16,67 [N=2]	16,67 [N=2]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]	41,67 [N=5]
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	75,00 [N=9]	8,33 [N=1]	16,67 [N=2]
¿Puedes escoger a quién tienes como compañero/a de trabajo?	25,00 [N=3]	16,67 [N=2]	58,33 [N=7]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	33,33 [N=4]	0 [N=0]	66,67 [N=8]
¿Tienes influencia sobre el horario en el que trabajas (turno, días de la semana, hora a la que entras y sales, etc.)?	33,33 [N=4]	8,33 [N=1]	58,33 [N=7]
¿Tienes influencia sobre los métodos de trabajo?	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]	41,67 [N=5]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?	58,33 [N=7]	16,67 [N=2]	25,00 [N=3]
¿Tienes influencia sobre tus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas....)?	41,67 [N=5]	33,33 [N=4]	25,00 [N=3]
¿Tienes influencia sobre la calidad del trabajo que tú haces?	100,00 [N=12]	0 [N=0]	0 [N=0]
¿Se tiene en cuenta tu opinión si te cambian de ubicación (de centro de trabajo, unidad, departamento, sección...)?	58,33 [N=7]	16,67 [N=2]	25,00 [N=3]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	66,67 [N=8]	16,67 [N=2]	16,67 [N=2]

Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo es variado?	50,00 [N=6]	41,67 [N=5]	8,33 [N=1]
¿Tu trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia...)?	50,00 [N=6]	0 [N=0]	50,00 [N=6]
¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?	50,00 [N=6]	25,00 [N=3]	25,00 [N=3]
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]	41,67 [N=5]

¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	75,00 [N=9]	8,33 [N=1]	16,67 [N=2]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	75,00 [N=9]	25,00 [N=3]	0 [N=0]
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales?	41,67 [N=5]	50,00 [N=6]	8,33 [N=1]

Control sobre los tiempos de trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	33,33 [N=4]	16,67 [N=2]	50,00 [N=6]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	25,00 [N=3]	50,00 [N=6]	25,00 [N=3]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	50,00 [N=6]	8,33 [N=1]	41,67 [N=5]
Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	50,00 [N=6]	16,67 [N=2]	33,33 [N=4]

Sentido del trabajo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tienen sentido tus tareas?	83,33 [N=10]	16,67 [N=2]	0 [N=0]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	41,67 [N=5]	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	41,67 [N=5]	33,33 [N=4]	25,00 [N=3]

Integración en la empresa

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	25,00 [N=3]	58,33 [N=7]	16,67 [N=2]
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	33,33 [N=4]	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]
¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?	25,00 [N=3]	25,00 [N=3]	50,00 [N=6]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]	33,33 [N=4]

Previsibilidad	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	41,67 [N=5]	41,67 [N=5]	16,67 [N=2]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	83,33 [N=10]	8,33 [N=1]	8,33 [N=1]

Claridad de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	50,00 [N=6]	16,67 [N=2]	33,33 [N=4]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	91,67 [N=11]	8,33 [N=1]	0 [N=0]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	75,00 [N=9]	8,33 [N=1]	16,67 [N=2]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	66,67 [N=8]	16,67 [N=2]	16,67 [N=2]

Conflicto de rol	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	50,00 [N=6]	16,67 [N=2]	33,33 [N=4]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	50,00 [N=6]	16,67 [N=2]	33,33 [N=4]
¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	25,00 [N=3]	33,33 [N=4]	41,67 [N=5]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	58,33 [N=7]	25,00 [N=3]	16,67 [N=2]

Calidad de liderazgo; Tus jefes inmediatos:

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	8,33 [N=1]	50,00 [N=6]	41,67 [N=5]
¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	8,33 [N=1]	33,33 [N=4]	58,33 [N=7]
¿Planifican bien el trabajo?	66,67 [N=8]	8,33 [N=1]	25,00 [N=3]
¿Asignan bien el trabajo?	50,00 [N=6]	41,67 [N=5]	8,33 [N=1]
¿Resuelven bien los conflictos?	75,00 [N=9]	8,33 [N=1]	16,67 [N=2]
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	66,67 [N=8]	16,67 [N=2]	16,67 [N=2]

Apoyo social de compañeros/as

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Habras con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	66,67 [N=8]	25,00 [N=3]	8,33 [N=1]
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	50,00 [N=6]	41,67 [N=5]	8,33 [N=1]
¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	58,33 [N=7]	25,00 [N=3]	16,67 [N=2]

Apoyo social de superiores

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Habras con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	66,67 [N=8]	8,33 [N=1]	25,00 [N=3]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	50,00 [N=6]	0 [N=0]	50,00 [N=6]
¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	58,33 [N=7]	41,67 [N=5]	0 [N=0]

Posibilidades de relación social

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	16,67 [N=2]	8,33 [N=1]	75,00 [N=9]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	83,33 [N=10]	8,33 [N=1]	8,33 [N=1]

Sentimiento de grupo

	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	58,33 [N=7]	25,00 [N=3]	16,67 [N=2]
Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?	66,67 [N=8]	25,00 [N=3]	8,33 [N=1]
En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	66,67 [N=8]	8,33 [N=1]	25,00 [N=3]

Inseguridad en el trabajo; ¿Estás preocupado por:

	Muy preocupado + bastante preocupado %	Más o menos preocupado %	Poco preocupado + nada preocupado %
...si te despiden o no te renuevan el contrato?	83,33 [N=10]	0 [N=0]	16,67 [N=2]
...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	100,00 [N=12]	0 [N=0]	0 [N=0]
...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	25,00 [N=3]	8,33 [N=1]	66,67 [N=8]
...si te cambian de tareas contra tu voluntad?	41,67 [N=5]	8,33 [N=1]	33,33 [N=4]
...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	66,67 [N=8]	8,33 [N=1]	25,00 [N=3]
...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	100,00 [N=12]	0 [N=0]	0 [N=0]
...si no te hacen fijo/a?	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]	33,33 [N=4]
...si no te promocionan?	33,33 [N=4]	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]

Estima	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	33,33 [N=4]	41,67 [N=5]	25,00 [N=3]
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	16,67 [N=2]	50,00 [N=6]	33,33 [N=4]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	50,00 [N=6]	33,33 [N=4]	16,67 [N=2]
En mi trabajo me tratan injustamente	16,67 [N=2]	25,00 [N=3]	58,33 [N=7]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	58,33 [N=7]	41,67 [N=5]	0 [N=0]

A partir de la información que arrojan estos resultados, podemos proceder a la exposición de las conclusiones.

Conclusiones

La participación obtenida fue intermedia, con una tasa de respuesta conjunta de un 64,39%. De un total de 337 trabajadores, contestaron 217. Por lo tanto, estos resultados deben valorarse con cautela, puesto que la magnitud de la muestra no es significativa. No obstante esta importante limitación, este es uno de los primeros estudios que evalúa la presencia de factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferentes de nuestro sector.

En la primera empresa contestaron 109 de 203 trabajadores. En la segunda empresa, de 116 trabajadores, contestaron 90. En la tercera y cuarta empresa contestaron todos los trabajadores, 6 y 12 respectivamente. La tasa de respuesta para cada empresa fue de: 53,69% para la primera, 77,59% para la segunda y 100% para la tercera y cuarta.

Se observaron diferencias significativas entre quienes participan y los que no lo hacen: en las empresas con mayor número de trabajadores, la tasa de respuesta fue inferior a la de las que poseen menor número de empleados, donde contestó la totalidad de la plantilla. El tener mayor volumen de trabajo y menor tiempo para realizarlo, además de las diferentes políticas de cada empresa (con mejor ambiente laboral y más distendido al tratarse de pocos trabajadores) puede que sea la causa de estas diferencias.

Además de la tasa de respuesta según el número de trabajadores, se observó que las mujeres participan con mayor frecuencia; al igual que los menores de 35 años y los trabajadores con 10 o más años de antigüedad en la empresa. Estos datos no se presentan en los resultados pero sí que se tuvieron en cuenta al pasar el cuestionario a los trabajadores.

Siempre teniendo en cuenta que la magnitud de la muestra no es representativa de la totalidad del sector de la construcción, podemos comentar una serie de resultados. Como podemos observar en las tablas de prevalencia, la inseguridad en el trabajo es un factor común para muchos de los trabajadores encuestados. La crisis económica actual, sumado a la propia naturaleza del sector, son las causas de esta situación.

La gran mayoría de los trabajadores se ven afectados por la falta de sentimiento de grupo. Parece ser una tónica del sector. Al contrario de lo que se podría pensar, la necesidad de esconder emociones no afecta a un gran porcentaje de los trabajadores de las empresas estudiadas.

Los resultados para el apoyo social fueron muy parecidos en las cuatro empresas. Esta dimensión más las posibilidades de desarrollo social tienen una prevalencia intermedia en las empresas. Esta situación debería ser mejorada, puesto que el apoyo social es el primer paso hacia la prevención de los riesgos psicosociales.

La calidad de liderazgo aparece en todas las empresas como un factor determinante, siempre acompañado del conflicto de rol. Se debe hacer hincapié en las empresas para eliminar estos factores de riesgo, designando bien las tareas y delimitando la autonomía a cada uno de los trabajadores.

Por lo que respecta a la influencia, en 3 de las 4 empresas presenta puntuaciones muy bajas. El sector de la construcción es variado y cada trabajador puede decidir el orden de sus tareas o el ritmo a las que realizarlas. Además, las posibilidades de desarrollo son altas, por lo que las exigencias cognitivas y cuantitativas son positivas en nuestro sector.

La estima de los trabajadores presenta una gran proporción de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud. El escaso reconocimiento de los superiores en los trabajadores de más bajo rango causa esta situación. En un sector como la construcción donde la jerarquía y los niveles de cada trabajador son muy marcados, parece habitual la falta de reconocimiento en los trabajadores.

La gran mayoría de los trabajadores afirma que sus tareas tienen sentido. Las órdenes claras y no contradictorias juegan un papel importante en la construcción, siempre marcada por el cumplimiento de plazos.

En general, los trabajadores del sector se sienten integrados en sus respectivas empresas y comprometidos con su profesión.

En conclusión, observando las tablas de prevalencia y la distribución de frecuencias obtenida, llegamos a la conclusión de que las empresas estudiadas deben emprender medidas preventivas y acciones correctoras en las dimensiones que, fijándonos en dichas tablas, sea necesario. Se debería proceder a la presentación de resultados a cada una de ellas y que los responsables en materia de seguridad y salud en la empresa tome las medidas oportunas.

LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA Y LA PROFESIÓN

En esta tercera y última parte del PFG vamos a buscar las medidas preventivas y las acciones correctoras que nos permitan gestionar los riesgos psicosociales en las empresas del sector de la construcción. Partiendo de la base de que es más importante prevenir la aparición de estos riesgos que corregirlos, primero explicaremos las medidas preventivas concretas para cada factor de riesgo y después, las acciones correctivas.

Medidas preventivas

Los departamentos de recursos humanos y los servicios de prevención de riesgos laborales deben insistir en estrategias preventivas con el fin de reducir los riesgos psicosociales. Encarar de manera directa el conjunto de problemas psicosociales en el seno de una empresa es rentable para la propia empresa y satisfactorio para sus trabajadores. Toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud y la seguridad. Especialmente, deberá disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión de los riesgos psicosociales, basados en las necesidades de la organización y de los trabajadores y sometidos periódicamente a revisión y evaluación.

Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo: los empresarios no deben esperar a recibir las quejas de las víctimas. Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la estrategia es crucial para el éxito en la prevención de estos riesgos.

Según García et al., (2001) la prevención de los factores de riesgo psicosocial, al igual que para el resto de factores de riesgo laboral, sean de naturaleza química o física, exige dos condiciones: en primer lugar, identificar y medir la dosis, un concepto aplicable a cualquier factor de riesgo, y en segundo lugar, comparar el valor obtenido con un valor de referencia establecido previamente, para finalmente decidir si se debe actuar o no. Esta lógica de la prevención encuentra en la actualidad serias dificultades para su aplicación en el ámbito de los factores de riesgo psicosocial, ya que los procedimientos para identificarlos y medirlos, aunque han mejorado en los últimos años, continúan presentando importantes limitaciones relacionadas con su validez. Además, y más importante aún, no existen valores de referencia, como los que ya existen para determinados factores de riesgo químicos o físicos, que faciliten la toma de decisiones en prevención.

La tarea de establecer procedimientos de medición validados útiles para tomar decisiones en la práctica preventiva no es fácil, puesto que no existe un método definido y, al tratarse de problemas relacionados con la psique, es complicado encontrarlo. No lo ha sido para los factores de riesgo químico o físico, ni tampoco lo será para los factores psicosociales, pues ello exigirá además acumular evidencias sobre la relación dosis-respuesta para cada uno de estos

factores de riesgo y las diferentes enfermedades asociadas, para lo que habrá que incorporar información relativa al patrón de exposición (variación en el tiempo, duración de la exposición, etc.).

A pesar de su dificultad, éste es, sin duda, el camino que habrá que recorrer si queremos que el conocimiento que ya comenzamos a tener sobre estos factores de riesgo sea útil para su prevención en las empresas. En todo caso, la ausencia de unos valores que sirvan de referencia, para lo que todavía queda un largo camino por recorrer, no debe ser motivo para impedir la evaluación de estos riesgos en las empresas y, ni mucho menos, la acción preventiva.

Por lo tanto, la primera acción a realizar para prevenir los riesgos psicosociales es su evaluación a través de cuestionarios. Una vez evaluada su aparición en las empresas, se deben realizar las acciones preventivas y correctivas específicas para cada uno de ellos.

Además, para la buena gestión de estos riesgos, es necesario la formación y concienciación de todos los trabajadores de las empresas del sector. Esto ayudará a su prevención y también a la actuación sobre sus causas y sus síntomas.

Pasemos a ver las acciones preventivas a realizar específicamente para cada uno de los riesgos psicosociales que hemos tratado anteriormente.

Estrés

Para la prevención del estrés pueden barajarse distintas alternativas, que pueden ser clasificadas como prevención primaria, secundaria o terciaria, centradas en las distintas fases del proceso de desarrollo del estrés. Nos centraremos en la prevención primaria, que se refiere a las acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores de estrés, es decir, los orígenes del estrés, y promover positivamente el medio ambiente de trabajo saludable; y en la prevención secundaria, que consiste en la detección y tratamiento precoces de la depresión y la ansiedad a través de la concienciación de los trabajadores y la promoción de estrategias de control del estrés. La prevención terciaria implica la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud derivados del estrés laboral, a través de acciones correctoras. De estas medidas hablaremos más adelante.

En todo caso, es necesaria la implantación en el seno de las organizaciones de estrategias integradas de promoción de la salud, cuyo objetivo sea dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y por tanto de la organización en la que éstos se encuentran inmersos. Y aunque evidentemente las medidas necesarias variarán en cada organización según los factores de estrés propios de cada una, todas las intervenciones deben basarse en un diagnóstico previo o en una evaluación que permita identificar los factores de estrés y las personas afectadas por él.

Aunque en algunos casos la intervención a nivel individual, de reducción del estrés o sus consecuencias, pueda ser útil, no es la solución más eficaz y adecuada para prevenirlo. La prevención del estrés laboral ha de pasar por la intervención a nivel de la organización, no se debe considerar un “trabajador estresado” sino “un trabajo estresante”. Es decir, la forma más efectiva de combatir el estrés consiste en eliminar sus causas, haciendo prevención primaria y secundaria. Las medidas de prevención en estos niveles son:

- Modificar la política de personal;
- Mejorar los sistemas de comunicación;
- Rediseñar los puestos de trabajo;
- Permitir una mayor participación en la toma de decisiones;
- Conceder una mayor autonomía en los niveles más bajos.

Síndrome del trabajador quemado

En el caso concreto del síndrome del trabajador quemado, las intervenciones dirigidas a prevenirlo deben ser planificadas y diseñadas según el componente específico que se pretende corregir. Es decir, parecen ser más eficaces los intentos de reducir el agotamiento emocional, de prevenir la tendencia a la despersonalización, o de aumentar la sensación de realización personal que otras estrategias más generales, siempre prestando mayor atención a las intervenciones sociales que a las personales.

Por lo tanto, a nivel organizacional las medidas que podemos adoptar para prevenir este síndrome son:

- Modificar la política de personal de la empresa;
- Dar a conocer a los trabajadores en qué consiste el síndrome del trabajador quemado;

A nivel individual, algunas medidas pueden ayudar a prevenir el burnout. Algunas de estas técnicas pueden ser:

- Realizar reestructuraciones cognitivas: reevaluar las situaciones problemáticas y reestructurarlas para que dejen de serlo;
- Utilizar métodos de autocontrol;
- Aprender a gestionar tu propio tiempo;
- Mejorar la asertividad;
- Utilizar técnicas de relajación.

Acoso laboral

En el caso del acoso laboral, las medidas para prevenirlo se deben realizar a nivel empresarial, centrándose en la creación de una cultura organizativa con normas y valores contra este tipo de acoso y en la formulación de una política con directrices claras para las interacciones sociales positivas.

Creación de una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso moral:

- Conocimiento por parte de todos de lo que es el acoso moral;
- Investigación del alcance y la naturaleza del problema;
- Distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo a través de manuales del personal, reuniones informativas, boletines;
- Garantizar que todos los empleados conocen y respetan las normas y los valores de la organización;
- Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección a la hora de abordar conflictos y la comunicación;
- Establecer contactos independientes con los trabajadores;
- Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y la prevención del acoso moral.

Formulación de una política con directrices claras para interacciones sociales positivas, que incluya:

- El compromiso ético por parte del empresario y de los trabajadores de impulsar un entorno libre de acoso;
- Explicar los tipos de acciones que son aceptables y las que no lo son;
- Establecer las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas y los valores de la organización, y las sanciones correspondientes;
- Los procedimientos de evaluación;
- Las actuaciones que hay que llevar a cabo;
- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas;
- Compromiso para garantizar el derecho a quejarse "sin represalias";
- Explicar el procedimiento para formular una queja;
- Especificar la función del director, supervisor, compañero de contacto o apoyo y representantes sindicales;
- Datos de servicios de asesoramiento y ayuda a disposición de la víctima y del acosador;
- Mantenimiento de la confidencialidad.

Machismo

Para la prevención del machismo, las medidas de prevención deben instaurarse a todos los niveles de la sociedad, no sólo en las empresas. Algunas de las acciones preventivas que podrían evitar este factor de riesgo son las siguientes:

- Buscar un cambio de mentalidad en la sociedad en el que la equidad entre hombres y mujeres sea real;
- Intentar que la sociedad adopte un cambio de valores sobre el rol de la mujer en la sociedad;
- Sensibilizar a los referentes familiares sobre la problemática de la violencia machista;

- Educar a los niños en contra del machismo y a favor de la igualdad;
- Formar a los trabajadores de las empresas del sector con cursos, conferencias, etc. que manifiesten la necesidad de eliminar la violencia machista;
- Identificar las diferentes manifestaciones de la violencia (estructural, simbólica, interpersonal, psicológica, verbal, física y sexual).

Multiculturalidad

No debemos buscar el prevenir la multiculturalidad, entendida como la presencia de varias culturas en el mismo entorno de trabajo; pero si los conflictos derivados de esta circunstancia, cada vez más presente en el sector de la construcción. Para ello, podemos diferenciar medidas preventivas a realizar a nivel empresarial y a nivel individual.

A nivel empresarial, podemos adoptar las siguientes medidas:

- Formación de los trabajadores, dando a conocer la multiculturalidad como una realidad y mostrando sus ventajas;
- Sensibilización de los trabajadores haciéndoles ver que deben ayudar a sus compañeros de otras culturas y ponerles facilidades a la hora de hacer su trabajo;
- Elección por parte de la dirección de la empresa de los diferentes grupos de trabajo, buscando el menor impacto cultural.

A nivel individual, algunas técnicas que pueden disminuir los efectos de la multiculturalidad son;

- Aprender idiomas, eliminando la barrera del lenguaje;
- Realizar cursos de mejora de la comunicación, fomentando el compañerismo y la buena relación entre trabajadores.

Discriminación racial

Al igual que el machismo, las medidas para prevenir la discriminación racial en el trabajo deben ejecutarse a todos los niveles de la sociedad. Para evitar la aparición de este factor de riesgo, algunas de las medidas podrían ser las siguientes:

- Buscar un cambio de mentalidad en la sociedad en la que el racismo no se tolere y se busque la igualdad sin importancia de su raza o nacionalidad;
- Intentar que la sociedad adopte un cambio de valores sobre el papel de la inmigración y su impacto favorable sobre la sociedad;
- Educar a los niños en contra del racismo y a favor de la igualdad;
- Formar a los trabajadores de las empresas del sector con cursos, conferencias, etc. que manifiesten la necesidad de eliminar la discriminación racial.

Acciones correctivas

Al igual que existen medidas preventivas que se aplican antes de que aparezcan los factores de riesgo psicosocial, también existen medidas correctivas que se aplican después de su aparición. Su función es reparar y restituir el daño que se haya podido causar, además de corregir y limitar las consecuencias una vez se ha producido la causa de tales efectos.

Se pueden entender como las acciones tomadas para eliminar o solucionar una no conformidad; entendiéndose en este caso por “no conformidad” la aparición de los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.

Aquellas empresas en las cuales se observen situaciones irregulares y/o factores generadores de riesgos, deberán establecer acciones correctivas inmediatas para la resolución del factor de riesgo psicosocial detectado.

Principalmente, el modelo “demanda – control – apoyo” es la principal acción correctiva a realizar en las empresas del sector de la construcción. Según López y Osca, (2011) el control modula los efectos negativos de las demandas y el apoyo amortigua el estrés derivado de la exposición a las condiciones nocivas causadas por los riesgos psicosociales. Por lo tanto, podemos afirmar que tanto las empresas como los trabajadores deben mejorar el control que realizan a sus trabajadores y buscar el apoyo social entre ellos, reduciendo así los efectos causados por los factores de riesgo psicosocial.

Normalmente, una mejora general del entorno psicosocial del trabajo corrige los efectos causados por los riesgos psicosociales. Para ello, las medidas a efectuar son:

- Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger la manera de realizar su propio trabajo;
- Reducir el volumen de trabajos monótonos y repetitivos;
- Aumentar la información sobre objetivos;
- Desarrollar el estilo de dirección;
- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas.

Estrés

Como acciones correctoras frente al estrés, nos centraremos en la prevención terciaria, que implica la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud derivados del estrés laboral.

Como ya se ha dicho anteriormente, un aspecto importante para la corrección de trabajos estresantes es el aumento del apoyo social en las empresas. El apoyo social no sólo reduce la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos. La participación en un gran grupo comunitario o en un grupo de trabajo puede también contrarrestar las sensaciones de desamparo y pesimismo que suelen existir cuando no se encuentran soluciones a largo plazo para los problemas del trabajador.

Algunas medidas más específicas para corregir este factor de riesgo psicosocial en los trabajadores son:

- Favorecer la cohesión de los grupos de trabajo;
- Formar a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados;
- Mejorar la calidad del ambiente de trabajo y las relaciones entre compañeros de trabajo;
- Asegurar que la capacidad de afrontamiento personal se mantiene;
- Aumentar la autoeficacia personal y el control;
- Acentuar los aspectos positivos del trabajo;
- Dotar de un mayor sentido a las tareas cotidianas.

Síndrome del trabajador quemado

La intervención en el caso del síndrome del trabajador quemado se debe realizar cuando el síndrome ya causa estragos en el trabajador. Muchas veces los primeros en darse cuenta de la presencia de este síndrome son las personas que nos rodean, puesto que es muy difícil que si estamos afectados por este síndrome nos demos cuenta de ello, sobretodo cuando ya está muy avanzado.

Es bueno en estos momentos, al igual que en el resto de riesgos psicosociales, que recibamos el apoyo de nuestros compañeros (apoyo social). El apoyo social, sobre todo el prestado por los compañeros de trabajo, es eficaz para reducir el riesgo de padecer este síndrome.

A nivel organizacional, normalmente se han utilizado intervenciones del tipo cognitivo-conductual, como por ejemplo las del afrontamiento del estrés, la reestructuración cognitiva, la terapia racional emotiva y el ensayo conductual. Desde la perspectiva cognitiva es esencial hacer frente a las cogniciones erróneas o desadaptativas, como expectativas irreales y falsas esperanzas, que son precursoras del síndrome del trabajador quemado.

A nivel individual, se trata de mejorar los recursos de protección para afrontar de forma más eficiente los estresores típicos de este factor de riesgo. Algunas técnicas que pueden reducir el riesgo de padecer este síndrome son:

- Mejorar la función laboral;
- Potenciar la percepción de control, la autoeficacia personal y la autoestima;
- Formar al trabajador de una manera adecuada que lo prepare para enfrentarse a situaciones difíciles y estresoras;
- Adquirir una sensación de auto-eficiencia y dominio de sus tareas.

Acoso laboral

En el caso concreto del acoso moral en el trabajo, evitar las «micropolíticas» organizativas para conseguir los objetivos de rendimiento que la organización establece es una medida organizacional que mejora los efectos causados por

este riesgo psicosocial. Además, se deben eliminar los estilos de supervisión inadecuados y mejorar la forma de ejercer el control.

Algunas medidas que se pueden efectuar en la propia empresa y que ayudan a corregir el acoso laboral son:

- Reconocer por parte de la organización de que estos fenómenos pueden existir;
- Planificar y diseñar las relaciones sociales en la empresa como parte de la cultura empresarial;
- Posibilidad de contar dentro de la empresa con un servicio de asistencia a los trabajadores;
- Mejorar el diseño del trabajo, el comportamiento de los líderes y la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.
- Ofrecer datos de servicios de asesoramiento y ayuda a la víctima y al acosador.
- Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso psicológico.

Como siempre, el apoyo social es eficaz para reducir las consecuencias de padecer acoso moral en el trabajo. Además, a nivel individual se podrían tomar una serie de medidas que pueden minimizar los efectos de este factor de riesgo una vez se ha producido:

- Dotar de mayor autonomía y control del trabajo a cada trabajador;
- Dar apoyo médico o psicológico al trabajador, si procede;
- Hacer un seguimiento a través de grupos de apoyo.

Machismo

Como se ha explicado anteriormente, los cambios para corregir el machismo se deben ejecutar a todos los niveles de la sociedad, no sólo en las empresas. Como acciones correctivas una vez aparecido este factor de riesgo psicosocial en la empresa, existen dos caminos diferentes: uno para la víctima y otro para el acosador.

Las acciones correctivas que se pueden utilizar para minimizar los efectos causados por el machismo en las víctimas, además del apoyo social ejercido por sus compañeros, son:

- Posibilidad de contar dentro de la empresa con un servicio de asistencia a los trabajadores;
- Dar apoyo médico o psicológico a la trabajadora.

En el caso del acosador, si la prevención ha fallado, se puede intentar reconducir su conducta a base de sesiones terapéuticas. Si no funciona, sólo queda denunciarlo a las autoridades, puesto que el machismo es una forma de violencia que está castigada por la ley.

Multiculturalidad

Una vez aparecen los conflictos causados por la multiculturalidad, se deben ejecutar las acciones correctivas que minimicen sus efectos sobre los trabajadores, comenzando por el apoyo social que deben realizar sus compañeros y mejorando el entorno psicosocial en general, acción que debe realizar la propia empresa.

Dado que los problemas originados por la multiculturalidad no provienen de una mala organización del trabajo sino de la propia realidad del sector, donde cada vez conviven un mayor número de culturas diferentes, las acciones correctivas que se pueden ejercer en estos casos serán a nivel individual en los trabajadores expuestos, aunque sean decisiones tomadas por los directivos de cada empresa. Podemos enumerar las siguientes acciones:

- En tiempos de ramadán, repartir los trabajos más pesados a los trabajadores que no están afectados por esta situación;
- Reubicar a los trabajadores en grupos de trabajo donde las culturas sean lo más similares posible eliminando así el choque entre ellas;
- Formar grupos de trabajo en los que no exista la barrera del lenguaje, puesto que conocen el mismo idioma y pueden comunicarse entre ellos;
- Dar apoyo médico o psicológico al trabajador, si procede.

Discriminación racial

Al igual que el machismo, las acciones correctivas no se deben emprender sólo a nivel empresarial. Toda la sociedad debe efectuar un cambio de valores sobre el papel de la inmigración en la economía y la cultura de cada país o ciudad.

El apoyo social es muy importante en este factor de riesgo psicosocial, puesto que minimiza de forma muy importante los efectos causados por la discriminación racial. Por lo tanto, ésta será la primera medida a tomar por parte de la empresa, el favorecer el apoyo social ejercido por los compañeros de los trabajadores afectados.

Si aparece el racismo en el trabajo se debe intentar reconducir la conducta del trabajador o trabajadores que efectúan esta clase de violencia. Para la víctima, las acciones a emprender son las siguientes:

- Buscar apoyo en sindicatos y asociaciones de inmigrantes;
- Posibilidad de contar dentro de la empresa con un servicio de asistencia a los trabajadores;
- Dar apoyo médico o psicológico al trabajador, si procede.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2002). Acoso moral en el trabajo. *FACTS*, 23. Obtenido de http://www.mtin.es/insht/revista/facts23_es.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2002). La violencia en el trabajo. *FACTS*, 24. Obtenido de http://www.mtin.es/insht/revista/facts24_es.pdf
- Agudelo, A., Gil, D., Ronda, E., Porthé, V., Paramio, G., García, A. M., & Garí, A. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, 68, 1866–1874. doi:10.1016/j.socscimed.2009.02.046
- Agudelo, A., Ronda, E., Gil, D., Vives, C., García, A. M., García, F., Ruiz, C., López, M. J., Porthé, V., & Sousa, E. por el proyecto ITSAL (2009). Proceso migratorio, condiciones laborales y salud en trabajadores inmigrantes en España (proyecto ITSAL). *Gaceta Sanitaria*, 23 (1), 115–121. doi:10.1016/j.gaceta.2009.07.007
- Agudelo, A., García, F., Felt, E., Ronda, E., Vives, C., & García, A. M. (2010). Sickness presenteeism in Spanish-born and immigrant workers in Spain. *BioMedCentral Public Health*, 10, 791. doi:10.1186/1471-2458-10-791
- Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo RED. (n.d.). Universidad Jaime I. Wont Prevención Psicosocial. http://www.wont.uji.es/web_formularis/index.php?option=com_facileforms&Itemid=37
- Efectos sobre la salud. (n.d.). <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1980>
- Europa Press. (2011, Abril 30). El ISSGA alerta de "riesgos psicosociales" en el trabajo por la crisis y de las "dificultades" en prevención en PYMES. 20 minutos. Obtenido de <http://www.20minutos.es/noticia/1035097/0/>
- García, F., Gimeno, D., Benacha, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berrac, A., & Devesa, J. (2001). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (3), 222-229. Obtenido de <http://www.scielosp.org/pdf/gs/v16n3/v16n3a02.pdf>
- Goh, N. Multiculturalism at Work. (2007). <http://www.articlesbase.com/corporate-articles/multiculturalism-at-work-143163.html>

- Hirsh, E., & Lyons, C. J. (2010). Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination. *Law & Society Review*, 44 (2), 269-298. Obtenido de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-5893.2010.00403.x/pdf>
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2006). Acoso psicológico en el trabajo, mobbing. *Notas Prácticas. ERGA-Noticias*, 96 (4). Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_enot_96.pdf
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2001). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Fichas Prácticas. Prevención, trabajo y salud*, 15. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp_rev_15.pdf
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (n.d.). Estrés laboral. *Notas Prácticas. ERGA-Formación Profesional*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_efp_34.pdf
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2007). La actitud preventiva. *Fichas Prácticas. Seguridad y salud en el trabajo*, 42. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp_rev_42.pdf
- Kristensen, T. (1995). The demand-control-support model: methodological challenges for future research. *Stress Medicine*, 11, 17-26. doi:10.1002/smi.2460110104
- Leung, M., Chan, Y., & Yuen, K. (2010). Impacts of Stressors and Stress on the Injury Incidents of Construction Workers in Hong Kong. *Journal Of Construction Engineering And Management*, 1093-1103. doi:10.1061/_ASCE_CO.1943-7862.0000216
- López, B., & Osca, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23, 119-125. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3859.pdf>
- Love, P. E. D., Edwards, D. J., & Irani, Z. (2010). Work Stress, Support, and Mental Health in Construction. *Journal Of Construction Engineering And Management*, 650-658. doi:10.1061/_ASCE_CO.1943-7862.0000165

- Mansilla, F. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (n.d.).
http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_4.shtml
- Mansilla, F. La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva. (n.d.). http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml
- Mansilla, F. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. (n.d.). <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Meliá, J. L., & Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema*, 19 (4), 679-686. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3416.pdf>
- Meseguer, M., Soler, M. I., García, M., Sáez, M. C., & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del *mobbing*. *Psicothema*, 19 (2), 225-230. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3352.pdf>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://extranjeros.mtas.es>
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., & Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población Asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 Dimensiones del cuestionario CoPsoQ istas21. *Revista Española de Salud Pública*, 82, 667-675. Obtenido de <http://www.scielosp.org/pdf/resp/v82n6/original3.pdf>
- Peligros y riesgos laborales. (n.d.).
http://www.istas.net/web/index_imprimir.asp?idpagina=1286
- Porthé, V., Ahonen, E., Vázquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A., García, A. M., Amable, M, García, F., & Benach, J. para el Proyecto ITSAL (2010). Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant Workers in Spain. *American Journal Of Industrial Medicine*, 53, 417–424. doi:10.1002/ajim.20781
- Riesgos psicosociales. (n.d.).
http://www.istas.net/web/index_imprimir.asp?idpagina=3185
- Ruiz, R. Aspectos básicos de los Riesgos Psicosociales.
<http://www.cgriect.com/galeriarrrc2.htm>
- Sousa, E., Agudelo, A., García, F., Schenker, M., García, A. M., Benach, J., Delclos, C., López, M. J., Ruiz, C., Ronda, E., & Porthé, V. para el proyecto ITSAL (2010). Immigration, work and health in Spain: the influence of legal status and employment contract on reported health indicators. *International Journal Of Public Health*, 55, 443-451. doi:10.1007/s00038-010-0141-8

Topa, G., Depolo, M., & Morales, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19 (1), 88-94. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3332.pdf>

Tratamiento para el Burnout, Prevención e Intervención. (n.d.).
<http://psicologia.costasur.com/es/prevencion-e-intervencion.html>

¿Psico qué?. (n.d.). <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1973>

¿Qué es el CoPsoQ?. (n.d.). http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=46

¿Qué son los riesgos psicosociales?. (n.d.).
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1972>

Método CoPsoQ (istas21, psqcat21). (n.d.).
http://www.istas.net/web/index_acc.asp?idpagina=3195

ANEXO 1 MÉTODO ISTAS21 COPSOQ. Versión larga del cuestionario.

Documentación para uso exclusivo por personas investigadoras en proyectos de investigación. Documento de dominio público, sujeto a la licencia de uso de ISTAS21 COPSOQ y a los códigos éticos de investigación en ciencias de la salud y sociales.

Método ISTAS21 COPSOQ. Versión larga del cuestionario. Ítems de las 20 dimensiones psicosociales
Dimensiones e ítems
Doble presencia
1. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? <input type="checkbox"/> Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas <input type="checkbox"/> Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas <input type="checkbox"/> Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas <input type="checkbox"/> Sólo hago tareas muy puntuales <input type="checkbox"/> No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas
2. Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Muchas veces <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Sólo alguna vez <input type="checkbox"/> Nunca
3. Cuando estás en la empresa, ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Muchas veces <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Sólo alguna vez <input type="checkbox"/> Nunca
4. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Muchas veces <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Sólo alguna vez <input type="checkbox"/> Nunca

Exigencias psicológicas cuantitativas

5. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

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

6. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

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

7. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

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

8. ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?

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

9. ¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?

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

10. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

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

11. ¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?

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

Exigencias psicológicas cognitivas

12. ¿Tu trabajo requieres que controles muchas cosas a la vez?

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

13. ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?

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

14. ¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?

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

<p>15. ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>16. ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>17. ¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>18. ¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>19. ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

Exigencias emocionales
<p>20. ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>21. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>22. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
Exigencias de esconder emociones
<p>23. ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>24. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

Influencia

25. ¿Otras personas toman decisiones sobre tus tareas?

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

26. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?

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

27. ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?

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

28. ¿Puedes escoger a quién tienes como compañero/a de trabajo?

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

29. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

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

30. ¿Tienes influencia sobre el horario en el que trabajas (turno, días de la semana, hora a la que entras y sales, etc.)?

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

31. ¿Tienes influencia sobre los métodos de trabajo?

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

32. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?

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

33. ¿Tienes influencia sobre tus condiciones de trabajo (exposición a productos tóxicos, ruido, condiciones ergonómicas....)?

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

34. ¿Tienes influencia sobre la calidad del trabajo que tú haces?

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

35. ¿Se tiene en cuenta tu opinión si te cambian de ubicación (de centro de trabajo, unidad, departamento, sección...)?

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

36. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

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

Posibilidades de desarrollo en el trabajo

37. ¿Tu trabajo es variado?

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

38. ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de profesionalidad (habilidades y conocimientos específicos, experiencia...)?

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

39. ¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?

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

40. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

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

41. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

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

42. ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

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

43. ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales?

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

Control sobre los tiempos de trabajo

44. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

45. ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?

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

46. ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?

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

47. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

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

Sentido del trabajo

48. ¿Tienen sentido tus tareas?

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

49. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?

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

50. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

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

Integración en la empresa

51. ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?

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

52. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

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

53. ¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?

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

54. ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?

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

Previsibilidad
<p>55. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>56. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
Claridad de rol
<p>57. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>58. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>59. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

60. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

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

Conflicto de rol

61. ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

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

62. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

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

63. ¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?

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

64. ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

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

Calidad de liderazgo
Tus jefes inmediatos:
<p>65. ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>66. ¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>67. ¿Planifican bien el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>68. ¿Asignan bien el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>69. ¿Resuelven bien los conflictos?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

70. ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

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

Apoyo social de compañeros/as

71. ¿Habras con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

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

72. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

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

73. ¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?

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

Apoyo social de superiores

74. ¿Habras con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

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

75. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

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

76. ¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?

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

Posibilidades de relación social

77. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

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

78. ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?

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

Sentimiento de grupo

79. ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?

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

<p>80. Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>81. En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Muchas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo alguna vez</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><i>Inseguridad en el trabajo</i></p>
<p>¿Estás preocupado por... :</p>
<p>82. ...si te despiden o no te renuevan el contrato?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>
<p>83. ...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>
<p>84. ...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>

<p>85. ...si te cambian de tareas contra tu voluntad?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>
<p>86. ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>
<p>87. ...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>
<p>88. ...si no te hacen fijo/a?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>
<p>89. ...si no te promocionan?</p> <p><input type="checkbox"/> Muy preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Más o menos preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Poco preocupado</p> <p><input type="checkbox"/> Nada preocupado</p>

Estima

90. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

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

91. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco

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

92. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario

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

93. En mi trabajo me tratan injustamente

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

94. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

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

Datos personales y entorno laboral
95. Eres <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
96. ¿Qué edad tienes? <input type="checkbox"/> Menos de 26 años <input type="checkbox"/> Entre 26 y 35 años <input type="checkbox"/> Entre 36 y 45 años <input type="checkbox"/> Entre 46 y 55 años <input type="checkbox"/> Más de 55 años
97. ¿Qué antigüedad tienes en la empresa? <input type="checkbox"/> Menos de 6 meses <input type="checkbox"/> Entre 6 meses y 1 año <input type="checkbox"/> Entre 1 y 5 años <input type="checkbox"/> Entre 6 y 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
98. ¿Qué cargo ocupas en la empresa? <input type="checkbox"/> Gerencia y dirección <input type="checkbox"/> Administración <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Oficial / Encargado <input type="checkbox"/> Peón / Trabajador de bajo rango