

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL EN EUSKADI

16 de marzo 2017

La ruta de esta presentación...

PASOS	CONTENIDOS
Introducción	¿Qué buscamos con esta investigación? ¿Por qué es importante un proyecto como éste?
Contextualización metodológica	¿A quién nos interesa analizar? ¿Cuál es el planteamiento metodológico para abordar el estudio? ¿Cuál es el plan de trabajo y cronograma? ¿En qué punto conecta este estudio con la Evaluación de Riesgos de cada organización? ¿Cómo y por qué hemos seleccionado la herramienta de evaluación? ¿Qué características tiene la herramienta de evaluación seleccionada? ¿Cómo se ha aplicado el ISTAS21 en el marco de este estudio?
Alcance y limitaciones de la Muestra	¿Quiénes han participado? ¿Qué alcance y limitaciones tiene la muestra?
Resultados de las organizaciones (consulta 1)	¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social?
Resultados del personal remunerado (consulta 2)	¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS? ¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial? ¿Qué salud, bienestar y satisfacción presenta el personal remunerado del TSAS? ¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?

¿Qué nos impulsó a poner en marcha esta investigación?

Realizar un diagnóstico de la situación en relación con la incidencia de los riesgos psicosociales en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social de Euskadi...



Los **Factores de riesgo Psicosociales** son aquellos que **se originan** en la organización del trabajo, que **generan** respuestas (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, restricción de la habilidad para la concentración o la creatividad, abuso de tabaco, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “**estrés**” y que pueden ser precursoras de enfermedad (en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración), relacionándose también con el desarrollo de la autoestima, la autoeficacia y el **bienestar**.

Cabe presuponer una sobreexposición de las y los trabajadores de este sector a estos riesgos, dado que la **intervención directa** con las personas usuarias conlleva una elevada exigencia psicológica y de regulación de las emociones.

Cuidar de los riesgos psicosociales tiene efectos positivos en el bienestar de las personas de la organización.

No se dispone de **datos** específicos en relación con los riesgos psicosociales en el sector.

Conocer más sobre los riesgos psicosociales facilita que se promuevan acciones para cuidar de ellos.

¿Qué buscamos con esta investigación?

Realizar un diagnóstico de la situación en relación con la incidencia de los riesgos psicosociales en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social de Euskadi.



Hecho o situación que deriva de la organización del trabajo y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud de la persona trabajadora (estrés, desgaste profesional, etc.)

1.Elaborar un DIAGNÓSTICO sobre la situación actual de las organizaciones del TSAS en materia de riesgos psicosociales

- ¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de estos riesgos en el sector?; ¿Qué acciones en materia de prevención se están llevando a cabo?; ¿Qué organizaciones han avanzado más en estas cuestiones?;
- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales con más incidencia en el sector?; ¿Qué factores se asocian en mayor medida con la incidencia de estos riesgos?; ¿Cuáles son las principales diferencias entre el TSAS y otros sectores en esta materia? ¿Cuáles son las principales preocupaciones de las entidades del sector en esta materia? ...

2.Promover iniciativas de EVALUACIÓN INTERNA en materia de riesgos psicosociales en las organizaciones del TSAS

- ¿Por qué es importante evaluar los riesgos psicosociales en mi organización?; ¿Qué herramientas puedo utilizar?; ¿Cómo lo hago?;
- ¿Qué características tiene mi organización?; ¿Cuales son los riesgos psicosociales con mayor incidencia?; ¿Qué variables inciden más? ;¿Hay diferencias entre lo que ocurre en mi organización y lo que sucede en el conjunto del sector? ...

3.Favorecer espacios de INTERCAMBIO de experiencias y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales entre las organizaciones del TSAS

- ¿Qué experiencias o buenas practicas han puesto en marcha las organizaciones?; ¿Cómo lo han hecho?; ¿Qué obstáculos han encontrado en el proceso?; ¿Cómo han superado esos obstáculos?;
- ¿Qué aprendizajes pueden hacer otras entidades para dar solución a sus preocupaciones? ...

¿A quién nos interesa analizar?

Iniciativas privadas de la sociedad civil, formalizadas, en activo, autónomas, no lucrativas, de acción voluntaria; con sede y actividad en Euskadi...cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia a través de actividades de intervención social.

← El **Tercer Sector Social** es muy heterogéneo y aglutina realidades diversas. En este trabajo interesa profundizar en la realidad de las organizaciones de este sector que cuentan con un mayor despliegue de su actividad y una mayor estructura y volumen de personal remunerado.

Serán objeto de este estudio las organizaciones del **Tercer Sector de Acción Social** de Euskadi, aquellas que desarrollan actividades de intervención social específicamente en el marco de los servicios sociales y la promoción del acceso al empleo, y que cuentan al menos en parte con personal remunerado para el desarrollo de su actividad.

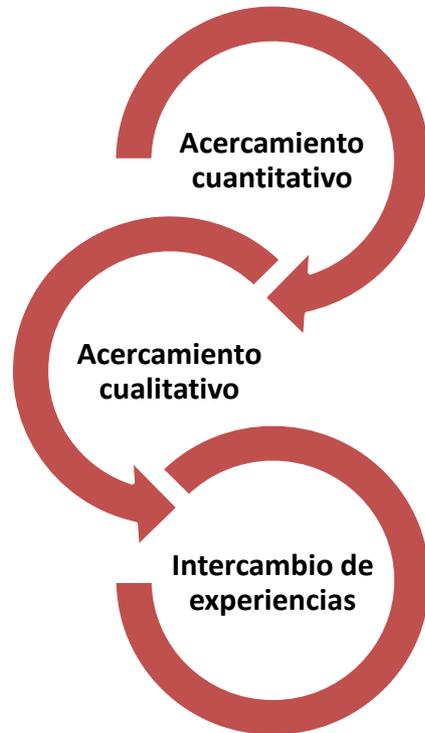
→ Un 9% de las organizaciones del sector manejó en 2013 más de un millón y medio de euros de presupuesto mientras que un 32% no superó los 12.000€.

→ Sólo un 54% de las entidades cuenta con personal remunerado para el desarrollo de su actividad, el resto están compuestas exclusivamente por voluntariado.

→ El 88% de las entidades del ámbito o subsector de Servicios Sociales cuenta con personal remunerado y aproximadamente una de cada tres (35%) ha conseguido aumentar su personal remunerado en los últimos tres años. Le sigue el subsector del Empleo donde el 75% de las entidades tiene personal remunerado y el 26% ha creado empleo en los últimos tres años.



¿Cuál es el planteamiento metodológico para abordar el estudio?



Recoger datos sobre el grado de incorporación de estrategias de evaluación de riesgos psicosociales y posibles buenas prácticas en las entidades del sector: **CUESTIONARIO ON-LINE A RESPONSABLES DE RIESGOS LABORALES.**

Recoger datos sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en distintos puestos y organizaciones del sector: **CUESTIONARIO A PERSONAS REMUNERADAS.**

OBJETIVO 2:
“Evaluación en cada organización”



Recoger información cualitativa para complementar el diagnóstico e interpretar posibles relaciones entre variables, factores, etc. Y compartir reflexiones en relación con las principales preocupaciones de las entidades: **GRUPOS DE DISCUSIÓN PRESENCIALES CON ORGANIZACIONES.**

OBJETIVO 1:
Diagnóstico del sector

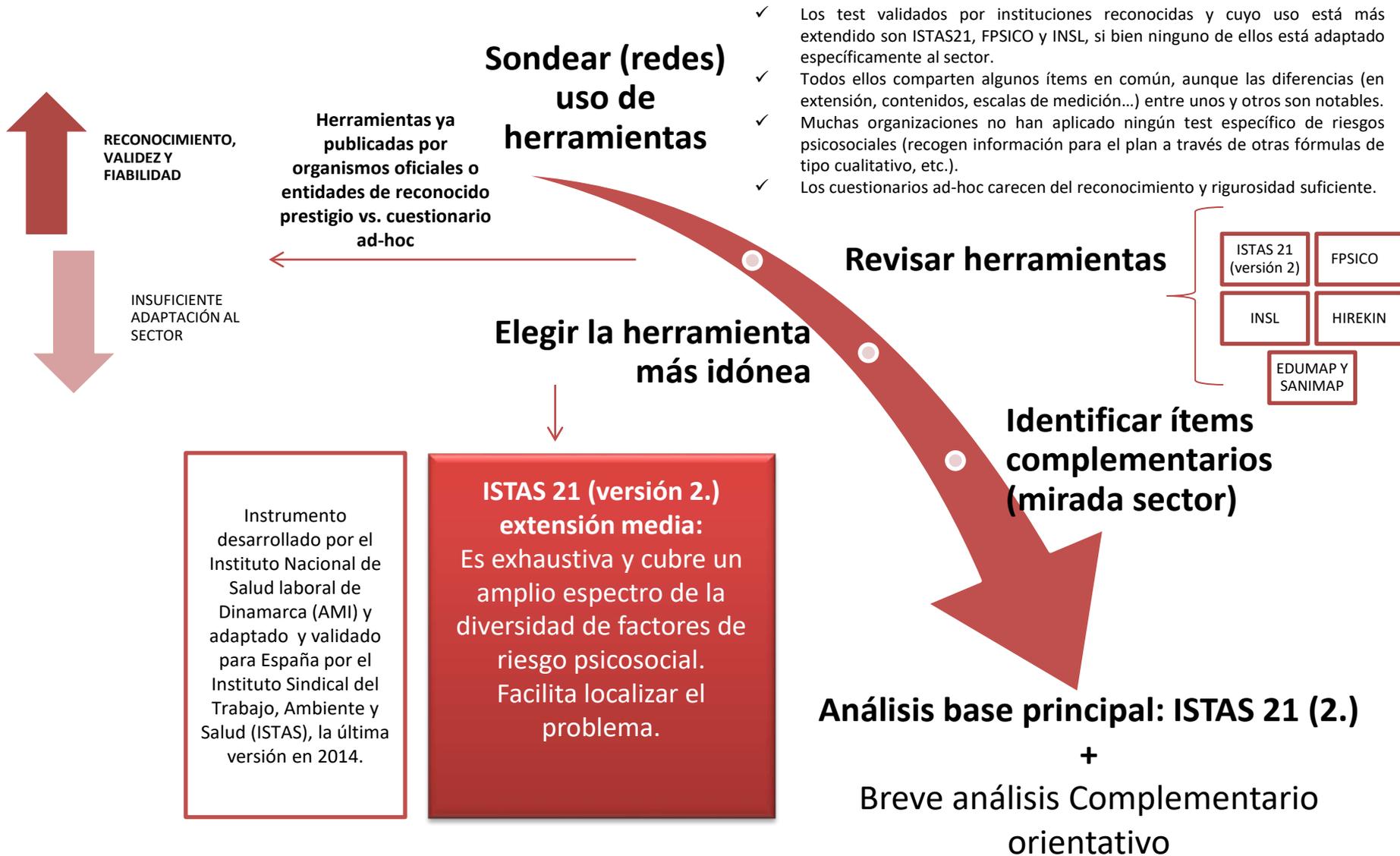


Recopilar buenas prácticas en materia de riesgos psicosociales que puedan servir de pista para otras organizaciones: **BUENAS PRÁCTICAS.**

Intercambiar experiencias y extraer aprendizajes colectivos a partir de la práctica para dar respuesta o solución a las preocupaciones actuales en esta materia: **SEMINARIO CON ORGANIZACIONES.**

OBJETIVO 3:
Ideas para avanzar

¿Cómo y por qué hemos seleccionado la herramienta de evaluación?



- ✓ Los test validados por instituciones reconocidas y cuyo uso está más extendido son ISTAS21, FPSICO y INSL, si bien ninguno de ellos está adaptado específicamente al sector.
- ✓ Todos ellos comparten algunos ítems en común, aunque las diferencias (en extensión, contenidos, escalas de medición...) entre unos y otros son notables.
- ✓ Muchas organizaciones no han aplicado ningún test específico de riesgos psicosociales (recogen información para el plan a través de otras fórmulas de tipo cualitativo, etc.).
- ✓ Los cuestionarios ad-hoc carecen del reconocimiento y rigurosidad suficiente.

¿Quiénes han participado? ¿Qué alcance y limitaciones tiene la muestra?

Han participado un total de **34 organizaciones** del Tercer Sector de Acción Social (que en conjunto cuentan con 3.636 personas remuneradas) y **866 personas remuneradas** del sector (los resultados de la segunda consulta implican un margen de error del **3,28%** para un nivel de confianza del 95%).

	1º CONSULTA*		2º CONSULTA		
	Nº organizaciones participantes	Nº trabajadores/as total tienen	Nº organizaciones participantes	Nº trabajadores/as total tienen	Nº trabajadores/as participantes
Araba	4	115	3	104	85
Bizkaia	24	2.006	20	1.103	479
Gipuzkoa	6	1.515	4	1.210	300
Total	34	3.636	27	2.417	866

36%



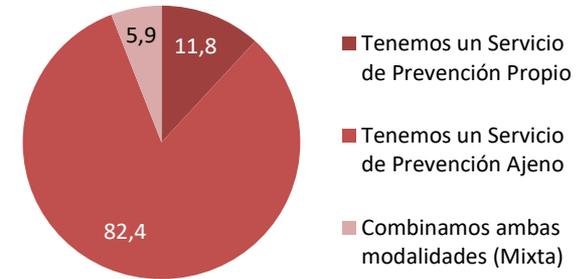
Para interpretar adecuadamente los datos cabe considerar que la muestra adolece de cierta **infrarepresentación del personal de intervención directa** y cierta **sobrerrepresentación del personal del ámbito de la dependencia y de las entidades de mayor tamaño**.

! Especial cautela al analizar los datos de consulta 1 (margen de error 16,5%) y desagregados por subámbitos en consulta 2 ya que se ven influidos por una combinación de factores (contexto trabajo de campo, antigüedad y tamaño de las organizaciones, volumen de entidades informantes distintas...).

¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social?

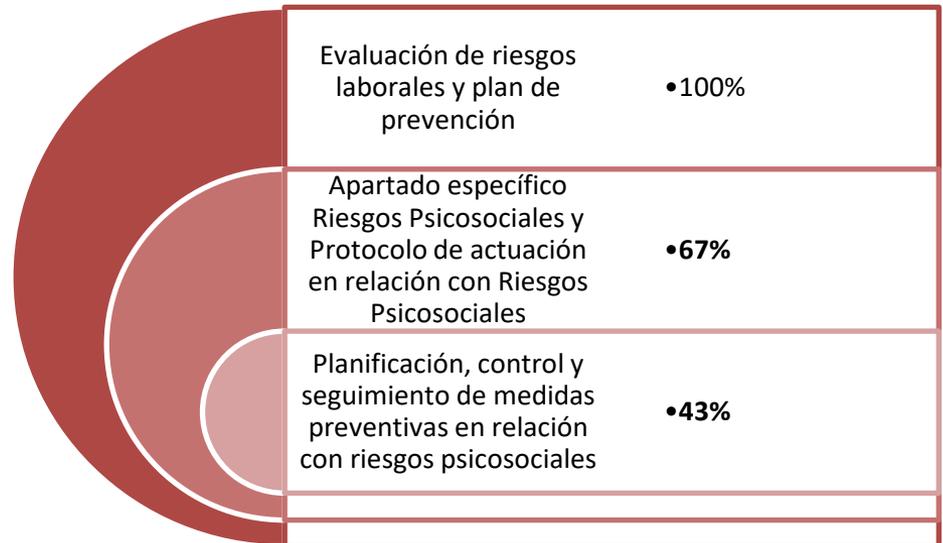
¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social?

El **82%** de las entidades consultadas tienen un servicio de prevención ajeno y las que cuentan con uno propio coinciden por lo general con organizaciones de mayor estructura que manejan mayor volumen económico.



Aproximadamente dos de cada tres entidades han incluido un apartado específico en relación con los Riesgos Psicosociales en su evaluación de riesgos laborales y un porcentaje similar cuenta con algún protocolo de actuación en relación con estos riesgos.

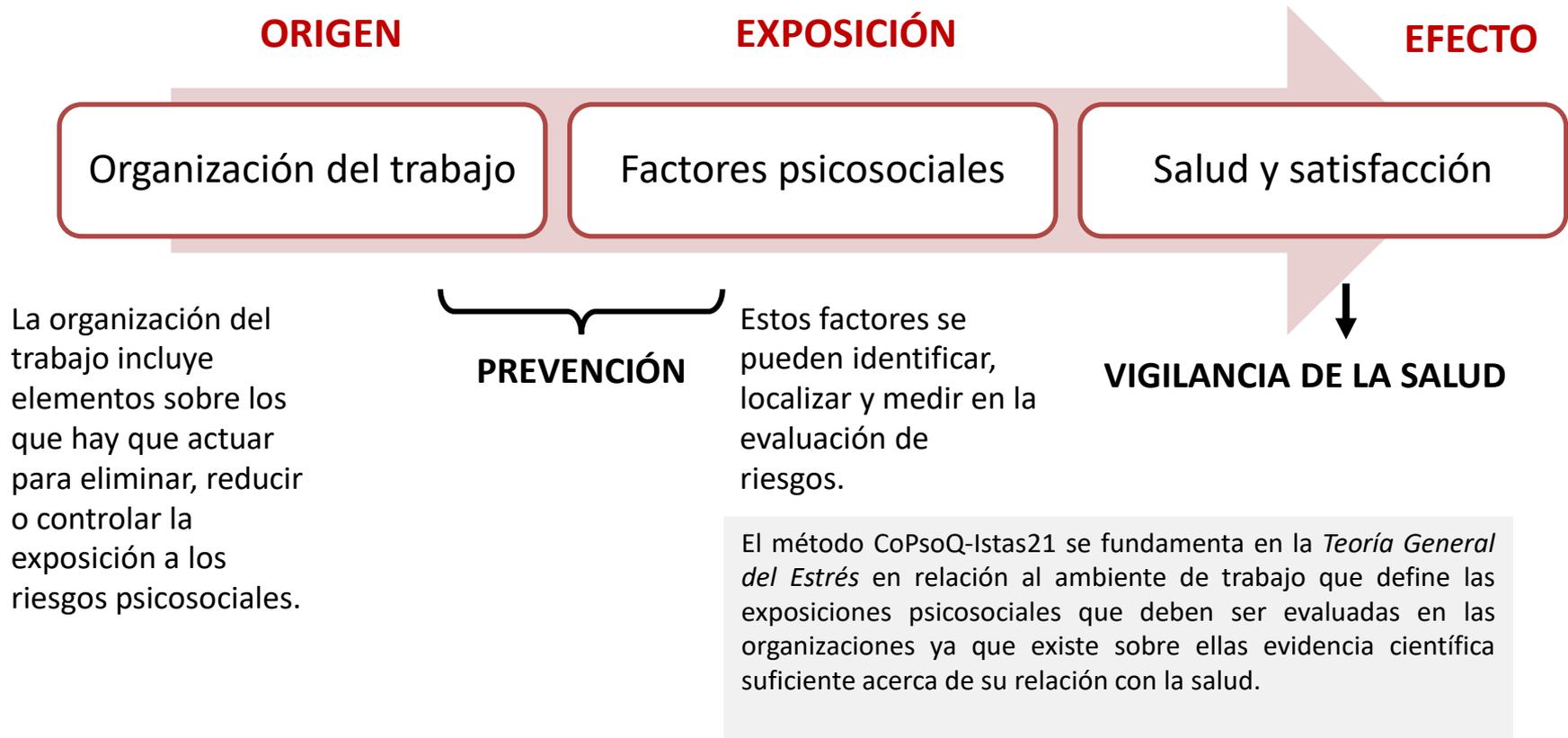
Algo menos de la mitad de las entidades que han incluido la evaluación de riesgos psicosociales en su evaluación de riesgos laborales ha realizado una planificación de medidas preventivas en esta materia por escrito y un porcentaje similar ha desarrollado medidas de seguimiento y control de estas acciones adoptadas.



Quienes abordan este tipo de evaluación se decantan por el uso de test de corte cuantitativo para recoger datos (70%), si bien cabe aclarar que **no es habitual que las entidades apliquen estos test periódicamente**.

¿Cómo son la organización y las condiciones del trabajo? ¿Cuál es el nivel de exposición a determinados a determinados factores de riesgo psicosocial? ¿Qué salud, bienestar y satisfacción presenta el personal remunerado del TSAS?

Los **Factores de riesgo Psicosociales** son aquellos que **se originan** en la organización del trabajo, que **generan** respuestas (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, restricción de la habilidad para la concentración o la creatividad, abuso de tabaco, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “**estrés**” y que pueden ser precursoras de enfermedad (en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración), relacionándose también con el desarrollo de la autoestima, la autoeficacia y el **bienestar**.



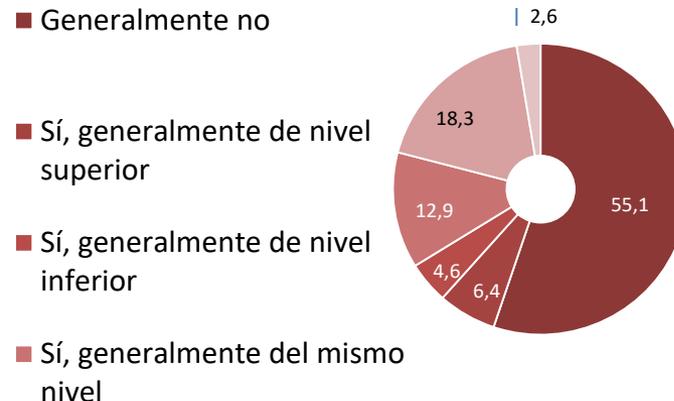
¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

EN RELACIÓN CON EL DISEÑO DE LA TAREA...

Movilidad funcional

Cuatro de cada diez personas consultadas **realiza de manera habitual tareas en distintos puestos de trabajo de la organización.**

¿Realizas tareas en distintos puestos de trabajo? (%)



Participación directa consultiva

Aunque el panorama es variado, lo más habitual es que las personas responsables **consulten a las plantillas sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio algunas veces.**

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



Las personas en puestos de intervención directa aseguran ser menos consultadas con respecto a este tipo de cuestiones.

¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

EN RELACIÓN CON LA JORNADA...

Las personas que trabajan en intervención directa trabajan mayoritariamente a turnos rotatorios con o sin noche. En cambio, lo más frecuente entre quienes ocupan puestos de administración, gestión o servicios auxiliares lo es la jornada partida.

Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	naturaleza de las tareas	
	No intervención directa	Intervención directa
Jornada partida	58,8	38,7
Turno fijo de mañana	20,4	15,4
Turno fijo de tarde	2,3	2,5
Turno fijo de noche	0,5	3,9
Turnos rotatorios excepto el de noches	14	23,4
Turnos rotatorios con el de noche	4,1	15,4
Otros	0,0	0,8
Total	100	100

Las posibilidades de adaptación del tiempo de trabajo son considerablemente más reducidas entre quienes ocupan puestos de intervención. **El 72,6% del personal de intervención no tiene margen de adaptación de la hora de entrada y salida**, mientras que esta situación la vive sólo el 42,4% de las personas en puestos de no intervención.

Adaptabilidad del tiempo de trabajo

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	naturaleza de las tareas	
	No intervención directa	Intervención directa
No tengo ningún margen de adaptación	42,4	72,6
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	14,4	9,6
Tengo hasta 30 minutos de margen	14	9,6
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	8,6	2,9
Tengo más de una hora de margen	20,6	5,4
Total	100	100

¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

EN RELACIÓN CON LA JORNADA...

Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Quienes trabajan en puestos de intervención directa tienen más dificultades para dejar el puesto de trabajo al menos una hora para atender algún asunto personal o familiar. La mitad de las personas que ocupan estos puestos asegura tener algún problema para ausentarse temporalmente de su puesto, porcentaje que desciende al 28% en el caso de personas que ocupan puestos de no intervención.

Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? (%)	NATURALEZA DE LAS TAREAS	
	No intervención directa	Intervención directa
Siempre + Muchas veces	72	49
Algunas veces	14	20
Solo alguna vez + nunca	14	31
Total	100	100

¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

EN RELACIÓN CON LA JORNADA...

Días Laborales

Quienes trabajan en puestos de intervención directa trabajan en mayor proporción durante los fines de semana. El 40,8% de las personas que ocupan puestos de intervención directa trabajan al menos dos sábados al mes y el 39,5% dos o más domingos.

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	naturaleza de las tareas	
	No intervención directa	Intervención directa
Ninguno	55,8	44,5
Alguno excepcionalmente	19,1	9,7
Un sábado al mes	2,8	4,9
Dos o más sábados al mes	22,4	40,8
Total	100,0	100,0

Exigencias de disponibilidad

Es bastante frecuente prolongar las jornadas laborales, sobre todo las personas que no trabajan en intervención directa (el 58,7% lo hace al menos una vez al mes frente al 41,8% en el caso de puestos de intervención directa).

Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	naturaleza de las tareas	
	No intervención directa	Intervención directa
Ninguno	10,8	18
Algún día excepcionalmente	30,5	40,2
De 1 a 5 días al mes	22,5	19,2
De 6 a 10 días al mes	15,7	11,3
11 o más días al mes	20,5	11,3
Total	100,0	100

¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

EN RELACIÓN CON LOS RECURSOS...

Recursos

Una de cada tres personas consultadas considera que en su departamento, área o sección falta personal.

Casi seis de cada diez personas consultadas consideran que la planificación de su trabajo es realista.

Casi siete de cada diez personas considera que la tecnología con la que trabaja es adecuada y funciona correctamente.

Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que hacer y el tiempo asignado, dirías que...	%		
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez + Nunca
en tu departamento o sección faltan personas?	31,5	32,0	36,5
la planificación es realista?	57,3	31,4	11,3
la tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente?	66,9	23,6	9,5

¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

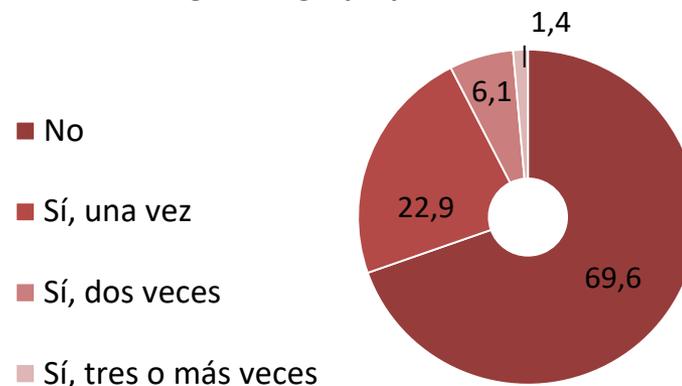
EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN...

Promoción

Casi siete de cada diez personas consultadas no han ascendido de categoría o grupo profesional desde que entraron a trabajar en la organización.

La edad y la antigüedad guardan relación con esta cuestión pero además, se advierte una **proporción significativamente mayor de personas que trabajan en la intervención directa que no han promocionado laboralmente** (76% frente al 54,5% de quienes trabajan en puestos de no intervención directa).

Desde que entraste en la organización, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional? (%)



Desde que entraste en la organización, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	NATURALEZA DE LAS TAREAS	
	No intervención directa	Intervención directa
No	54,5	76,0
Sí, una vez	30,8	19,4
Sí, dos veces	11,5	3,9
Sí, tres o más veces	3,2	0,7
Total	100,0	100,0

¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

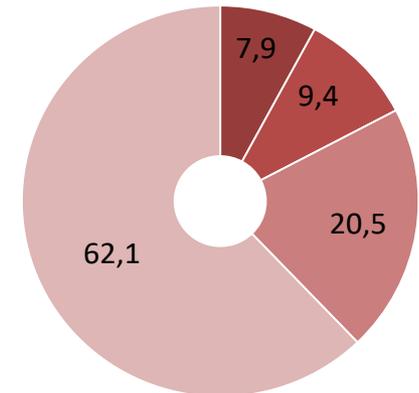
EN RELACIÓN A LA ELECCIÓN DE LAS VACACIONES...



En torno a seis de cada diez personas consultadas puede elegir los periodos vacacionales de los que quiere disfrutar siempre y cuando se organicen entre ellas para asegurar la continuidad de la actividad.

¿Pueden las personas trabajadoras elegir sus días de vacaciones? (%)

- No, la organización cierra por vacaciones en periodos fijos
- No, la organización distribuye periodos de vacacionales
- Sí, la organización concede o no a demanda de la persona trabajadora
- Sí, las personas trabajadores se organizan entre ellas, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad



**¿Cuál es el nivel
de exposición a
determinados
factores de riesgo
psicosocial?**

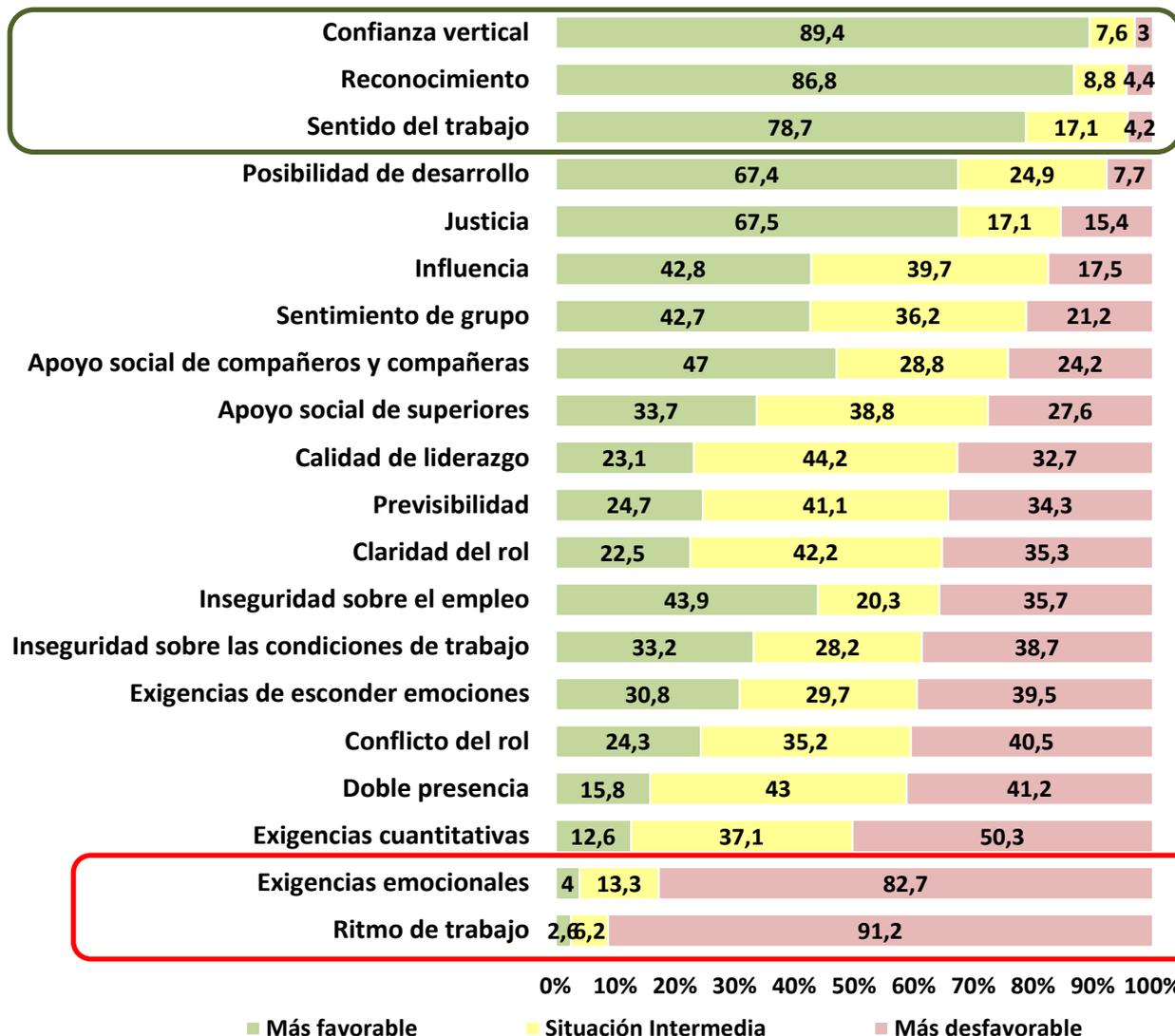
**Un acercamiento
a los resultados
dimensión por
dimensión...
ítem a ítem...**

¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

Grandes Grupos	Dimensiones	Descripción
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	Exigencias derivadas de la cantidad de trabajo.
	Ritmo de trabajo	Exigencia psicológica referida a la intensidad de trabajo.
	Exigencias emocionales	Exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.
	Exigencias de esconder emociones	Exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas.
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia	Exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
Control sobre el trabajo	Influencia	Margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad.
	Posibilidades de desarrollo	Nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades, experiencia del personal remunerado y adquirir nuevos.
	Sentido del trabajo	Relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos.
Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad del rol	Conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
	Conflicto de rol	Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter personal o ético.
	Apoyo social de compañeros y compañeras	Recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
	Sentimiento de grupo	Sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
	Apoyo social superiores	Recibir ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los y las superiores para realizar bien el trabajo.
	Calidad del liderazgo	Calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.
Compensaciones del trabajo	Previsibilidad	Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
	Reconocimiento	Valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
	Inseguridad sobre el empleo	Preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
Capital Social	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
	Confianza vertical	Seguridad que se tiene de que dirección y personas trabajadoras actúen de manera adecuada o competente.
	Justicia	Medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

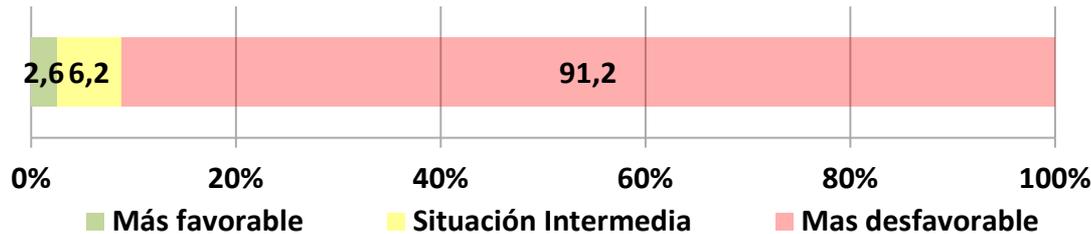
Las dimensiones relativas a la **confianza vertical**, el **reconocimiento** y el **sentido del trabajo** son las que presentan los más altos porcentajes de exposición a las situaciones más favorables (superior al 75%)



Las dimensiones que presentan un mayor porcentaje de personas en una situación desfavorable (superior al 75%) son las relativas al **ritmo de trabajo** y las **exigencias emocionales**.

¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

Ritmo de trabajo



9 de cada 10 personas se ven afectadas por una excesiva intensidad de trabajo (en relación con la cantidad y tiempo).

6 de 10 vive situaciones desgastadoras emocionalmente

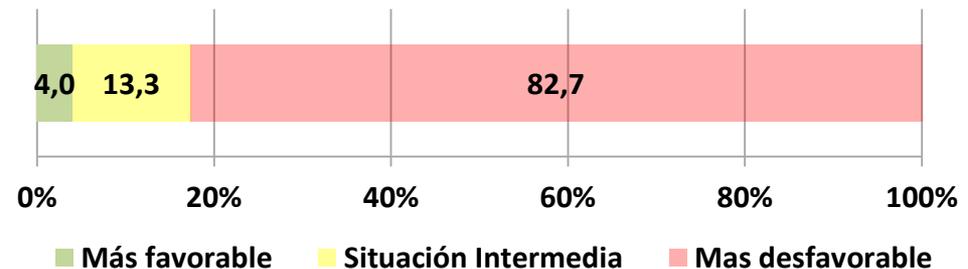
Para 4 de cada 10 su trabajo implica ocuparse de los problemas personales de otras personas

17% ha sufrido alguna agresión o situación de acoso por personas "externas"

* Ítem complementario

8 de cada 10 presentan niveles desfavorables en la dimensión relativa a las exigencias emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

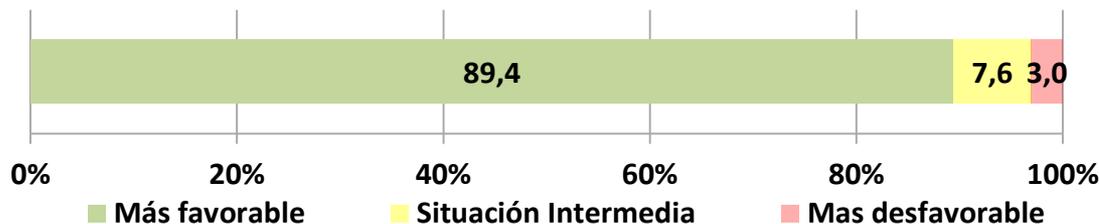
Exigencias emocionales



¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

Casi 9 de cada 10 personas tienen la percepción de que la dirección actuará de manera competente y adecuada.

Confianza vertical



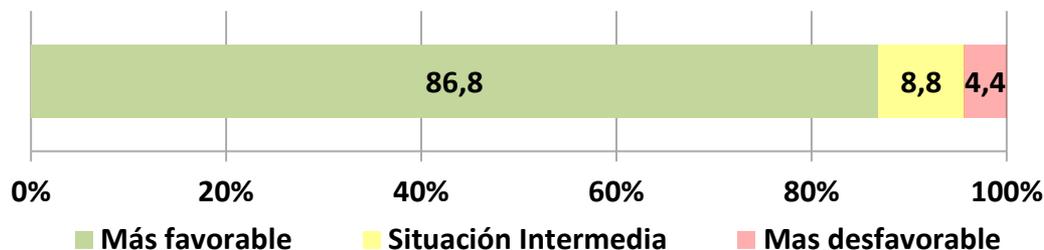
7 de 10 consideran que la dirección confía en el buen trabajo del personal remunerado y confía en la información procedente de la dirección.

El 55% cree que la dirección fomenta la participación

* Ítem complementario

El 87% percibe un cierto grado de valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección.

Reconocimiento



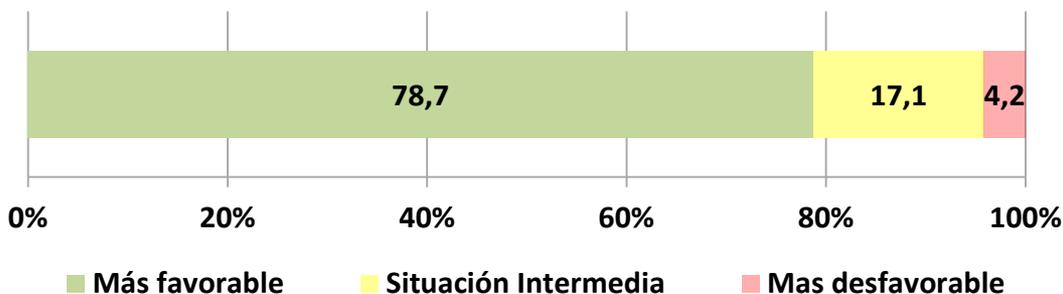
El 76% cree que su trabajo es reconocido por las personas destinatarias (81% en intervención directa)

* Ítem complementario

¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

8 de cada 10 personas están expuestas a la situación más favorable en relación con esta dimensión, lo que significa que el trabajo se relaciona con valores que son importantes para ellas.

Sentido del trabajo



9 de 10 manifiestan un elevado compromiso con su profesión.

De manera casi unánime creen que las tareas que realizan son importantes (92,7%) y tienen sentido (94%)

El 87% cree que su trabajo contribuye a mejorar la calidad de vida de otras personas y a la transformación social

* Ítem complementario

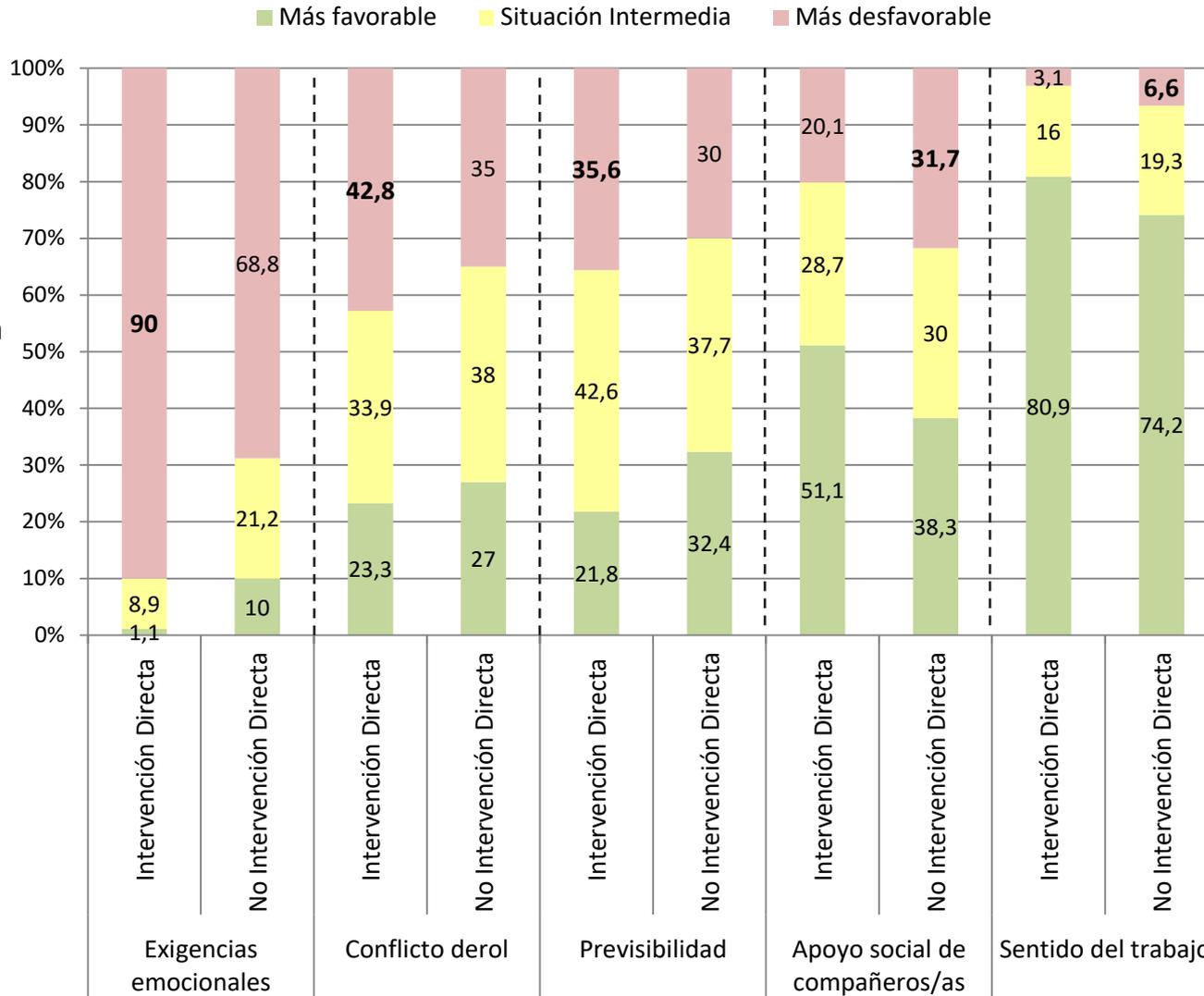
¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

**Un acercamiento a los resultados globales...
Principales diferencias por grupos...**



¿Qué diferencias se aprecian en función de la naturaleza de las tareas?

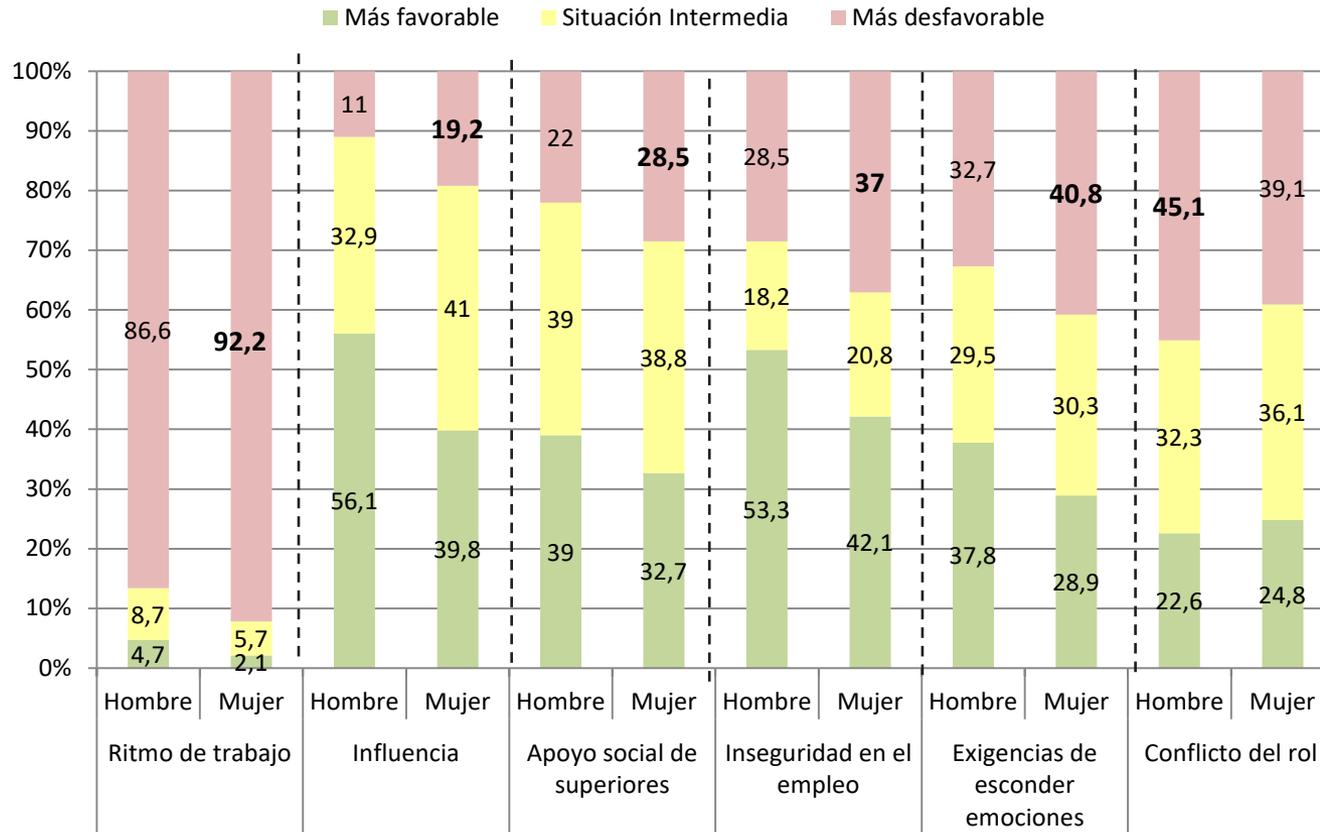
Las exigencias emocionales, los conflictos de rol o los problemas relacionados con la falta de previsibilidad parecen estar afectando en mayor medida a quienes asumen tareas de intervención directa.



El personal de intervención directa presenta un porcentaje más elevado de personas en situación favorable con respecto a las dimensiones apoyo social de compañeros y compañeras y sentido del trabajo.

¿Qué diferencias se aprecian en función del sexo?

Las mujeres presentan niveles más desfavorables en apoyo social de superiores, inseguridad en el empleo, exigencias de esconder emociones, ritmo de trabajo e influencia (margen de decisión).

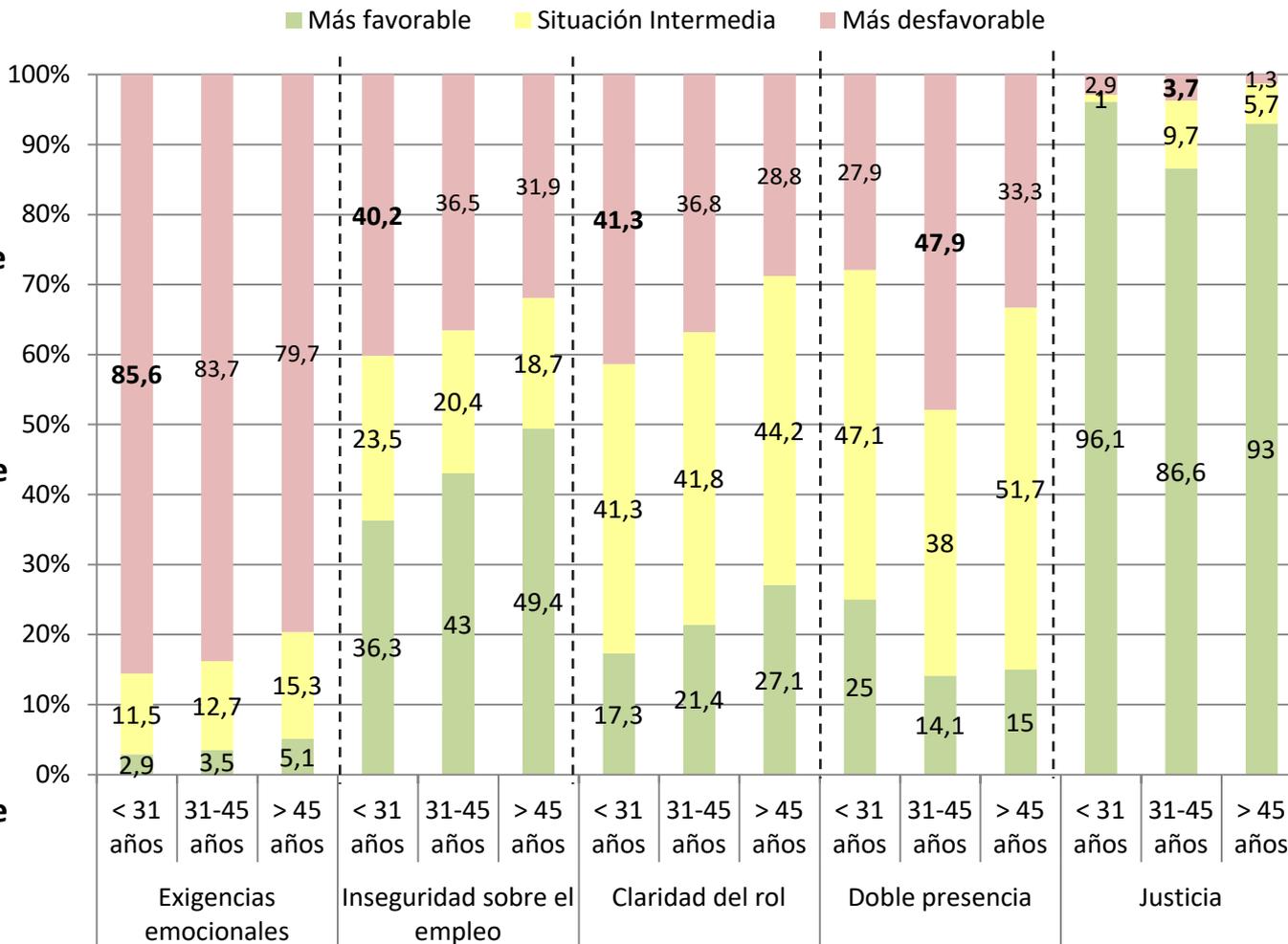


Los hombres presentan niveles desfavorables superiores en conflicto de rol.

* Posible relación con la segregación vertical (las mujeres ocupan puestos de menor "responsabilidad") y horizontal (ellas están sobrerrepresentadas en ámbitos como la acción social y en puestos de intervención directa)

¿Qué diferencias se aprecian en función de la edad?

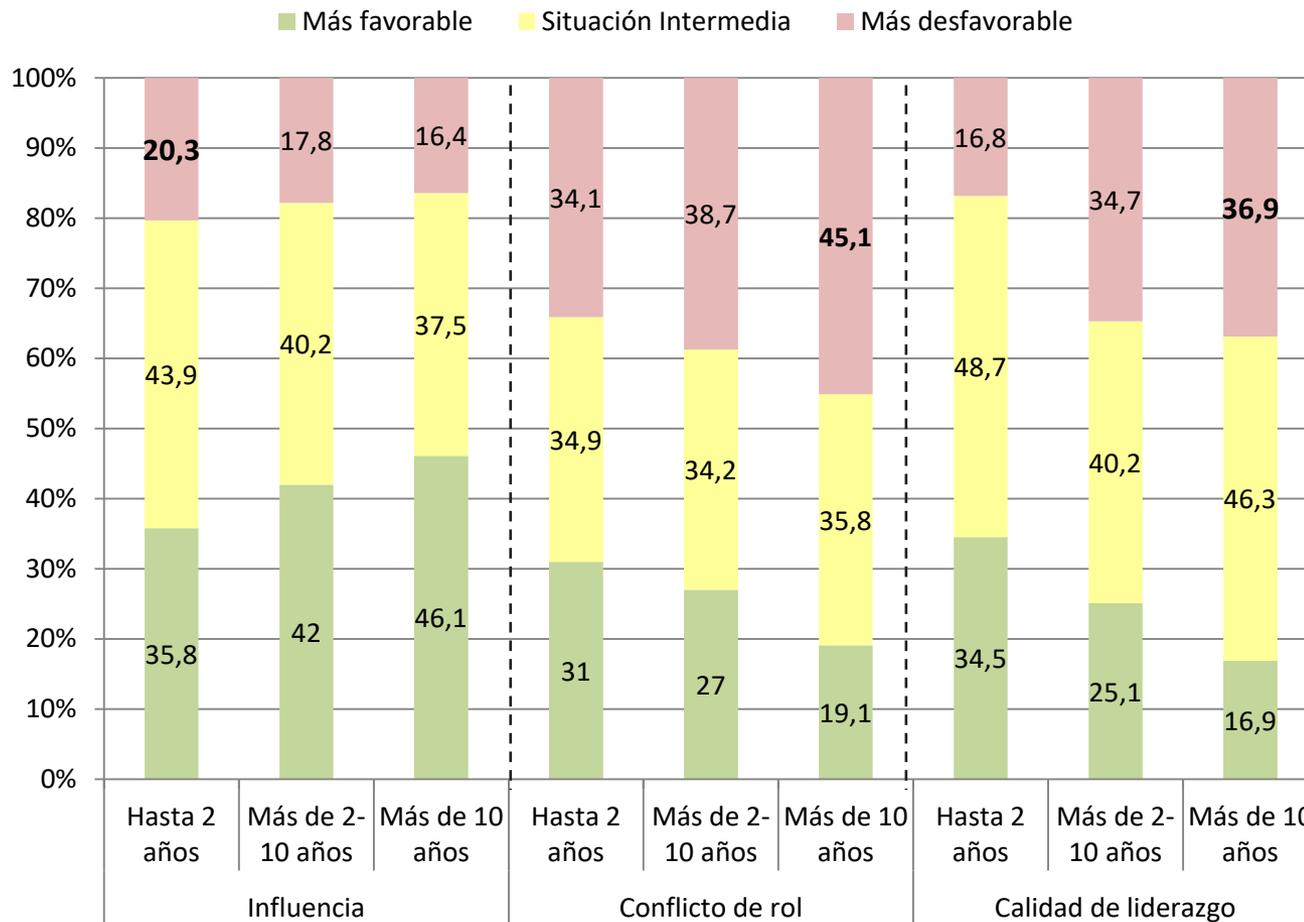
La población más jóvenes (menores de 31 años) presenta un porcentaje de personal expuesto a la situación más desfavorable para la salud que la media en relación a las exigencias emocionales, la inseguridad sobre el empleo y la claridad del rol (definición de tareas y margen de autonomía)



El grupo de personas entre 31 y 45 años presenta un porcentaje por encima de la media de personas expuestas a la situación más desfavorable en relación con la dimensión de doble presencia (relacionadas con la conciliación entre la vida laboral, personal y/o familiar) y de justicia (equidad)

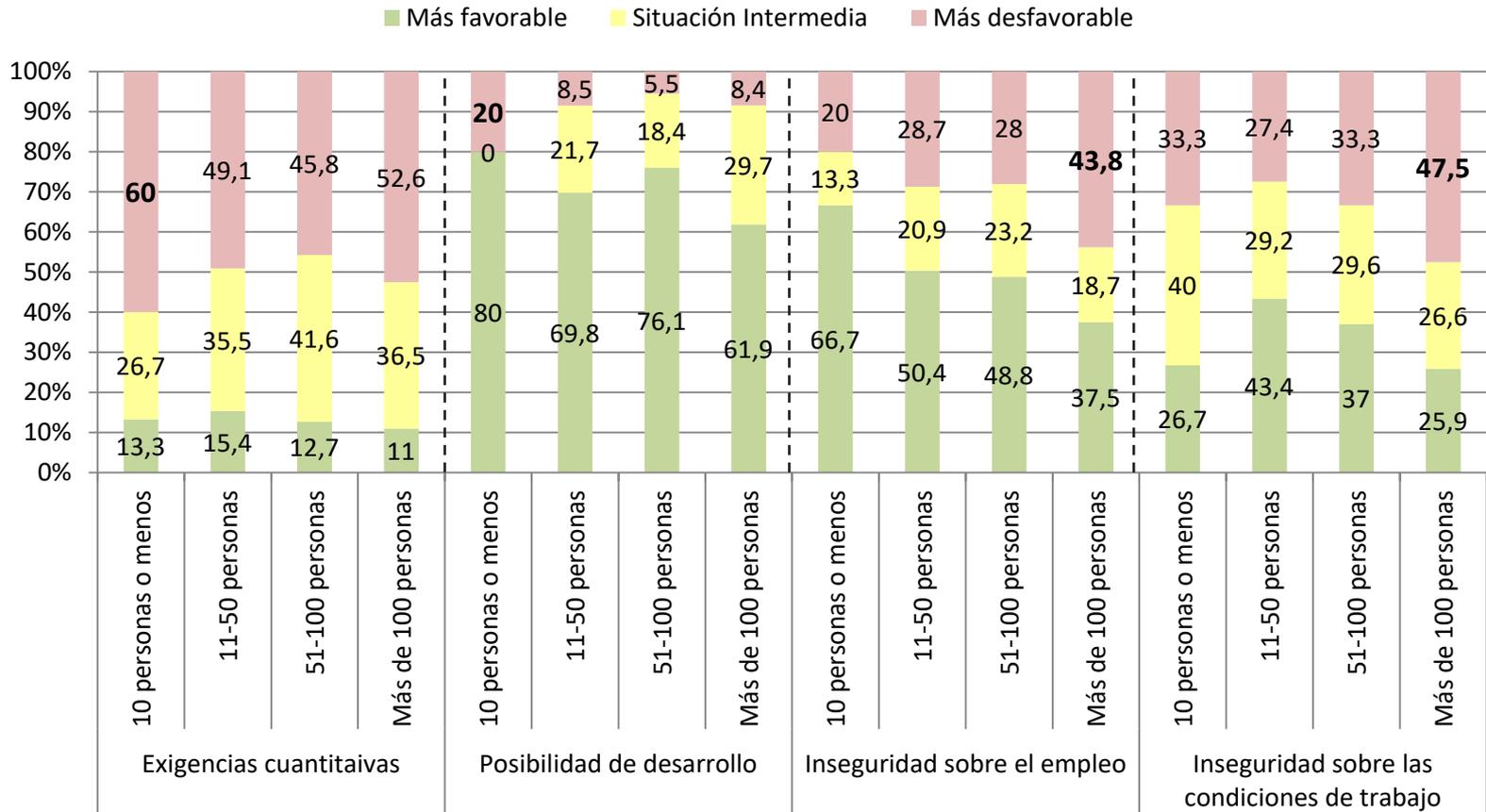
¿Qué diferencias se aprecian en función de la antigüedad?

Una mayor antigüedad en la organización en ocasiones actúa mitigando el efecto sobre la salud de algunos riesgos (influencia) y en otras ocasiones actúa de forma contraria (conflicto de rol o calidad de liderazgo)



¿Qué diferencias se aprecian en función del tamaño de la entidad?

El personal de organizaciones pequeñas presenta peores niveles de exposición en relación con las exigencias cuantitativas y las posibilidades de desarrollo mientras que las dimensiones de inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones laborales afecta en mayor medida al personal de las organizaciones más grandes.



* Especial preocupación para aquellas organizaciones en las que la crisis ha tenido un mayor impacto y que coincide con las que dependen de subvenciones y/o prestan servicios que no son de responsabilidad pública.

¿Qué salud, bienestar y satisfacción presenta el personal remunerado del TSAS?

ORIGEN: Organización del trabajo

EXPOSICIÓN: Factores psicosociales

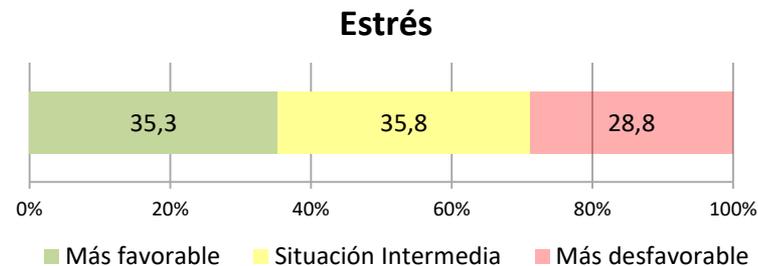
“EFECTO”: Salud y satisfacción

¿Qué salud, bienestar y satisfacción presenta el personal remunerado del TSAS?

Estrés

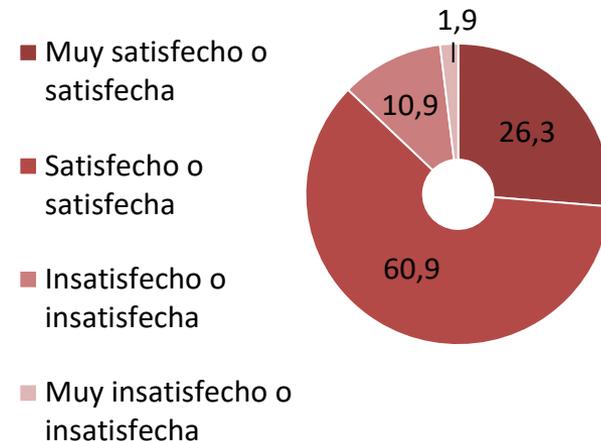
El 22% del personal tiene problemas para relajarse y está tenso o tensa con cierta frecuencia y el 28,4% ha reconocido haber estado estresado o estresada siempre o muchas veces en las cuatro semanas anteriores a la encuesta.

Quienes realizan **intervención directa** con personas usuarias presentan mayores problemas de este tipo.



Satisfacción

El 87,2% de la población consultada se ha mostrado satisfecha o muy satisfecha con su trabajo. Concretamente quienes muestran la máxima satisfacción representan un 26,3% de las y los trabajadores del sector, una tasa que se sitúa considerablemente por encima de la media registrada para la población ocupada vasca (17,1%). **Sólo un 9% manifiesta que desea cambiar de trabajo.**



** Posible relación con las dimensiones con mejores resultados como son el sentido del trabajo, la confianza vertical y el reconocimiento.*

¿Por qué deben las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social dar pasos adelante en este campo?

¿Por qué deben las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social dar pasos adelante en este campo?



¿Por qué deben las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social dar pasos adelante en este campo?

Además, en el marco de una organización del **Tercer Sector de Acción Social**...

La prevención de riesgos psicosociales es un ejercicio de **coherencia** con los valores que se defienden socialmente e identidad del sector .

Cuidar de los riesgos psicosociales supone defender los derechos laborales...

Las y los trabajadores de este sector tienden a presentar un **vínculo** de tipo actitudinal afectivo con la organización en la que trabajan, que va ligado a una alta implicación personal, predisposición de ejercer un sobreesfuerzo considerable en beneficio de la organización y las personas usuarias, etc.

Cuidar de los riesgos psicosociales facilita la preservación del vínculo entre personal remunerado y organización

La preocupación por estos riesgos es compartida por distintos **grupos de interés** de la organización: administración pública; sindicatos; personas usuarias y sus familias...

Cuidar de los riesgos psicosociales tiene efectos positivos en la calidad de la propia intervención

Las intervenciones preventivas son posibles y efectivas, especialmente si éstas son diseñadas e implementadas con estrategias integradas, dirigidas a las causas organizacionales de las exposiciones psicosociales nocivas (**prácticas de gestión laboral**) y cuentan con la **participación** activa de los agentes sociales en la empresa.

Más información sobre el proyecto...

www.3sbizkaia.org

**BUENAS PRACTICAS EN
MATERIA DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

**PROPUESTAS DE ACCIÓN EN
ESTA MATERIA IDENTIFICADAS
EN EL TALLER CON
ORGANIZACIONES**

The screenshot shows the website 'Observatorio del Tercer Sector' with a navigation menu and a main content area. The main content area features a table titled 'Proyectos de investigación' with the following data:

FASE	MESES	DESCRIPCIÓN	DOCUMENTOS
Fase 1: diseño de la investigación	abril-mayo	Diseño de la investigación, contraste del planteamiento con organizaciones y elección de herramientas.	PresentacionRISGOSCS.pdf (403,93 kb) PROYECTO RISGOS PSICOSOCIALES.pdf (771,54 kb)
Fase 2: recogida de información	junio-julio	Trabajo de campo/Recogida de información (cuestionarios online)	
Fase 3: análisis de información	septiembre-octubre	Análisis de la información y elaboración de informe (grupos de discusión)	
Fase 4: intercambio de experiencias	septiembre-diciembre	Identificación de buenas prácticas y seminario de intercambio de experiencias	
Fase 5: transferencia	diciembre	Presentación a organizaciones y difusión a través de web y redes	

Ainara Canto / Irama Vidorreta

investigacion@3sbizkaia.org

9444003355/944003377/944009999

www.3sbizkaia.org

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia

