

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

Presentación de principales resultados
(Noviembre 2016)

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia



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 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, violencia, acoso laboral o mobbing, inseguridad contractual, 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? ...

¿Por qué es importante un proyecto como éste?

En el marco de cualquier organización...

1. **Los riesgos psicosociales tienen efectos perniciosos** en diferentes planos.
2. La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** obliga a que todas las organizaciones tengan hecha la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención (reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto, objeto de actividad preventiva *todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación*).



¿Por qué es importante un proyecto como éste?

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

3. 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...

4. 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

5. 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

6. 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

7. 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

¿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 en el marco de los servicios sociales y la promoción del acceso al empleo, y que actualmente cuentan al menos en parte con personal remunerado para el desarrollo de su actividad.

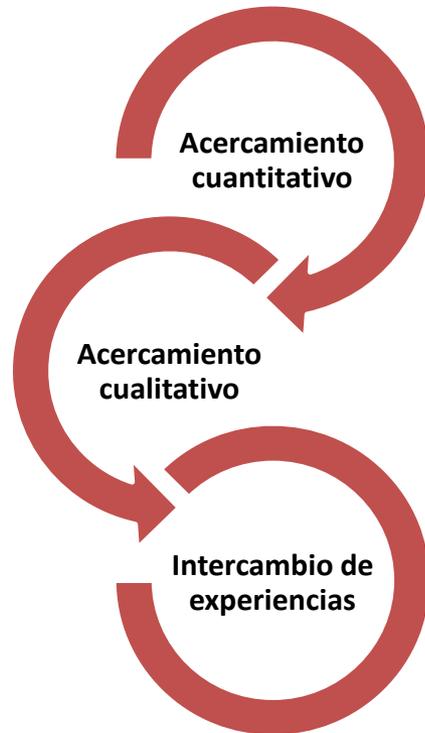
→ Un 9% de las organizaciones del sector manejó en 2013 más de un millón y medio de euros de presupuesto mientras que un 32% no superó los 12.000€.

→ 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 grado de incorporación de estrategias de evaluación de riesgos psicosociales y posibles buenas prácticas en las entidades del sector: **CUESTIONARIO A LA ORGANIZACIÓN**

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



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.**



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

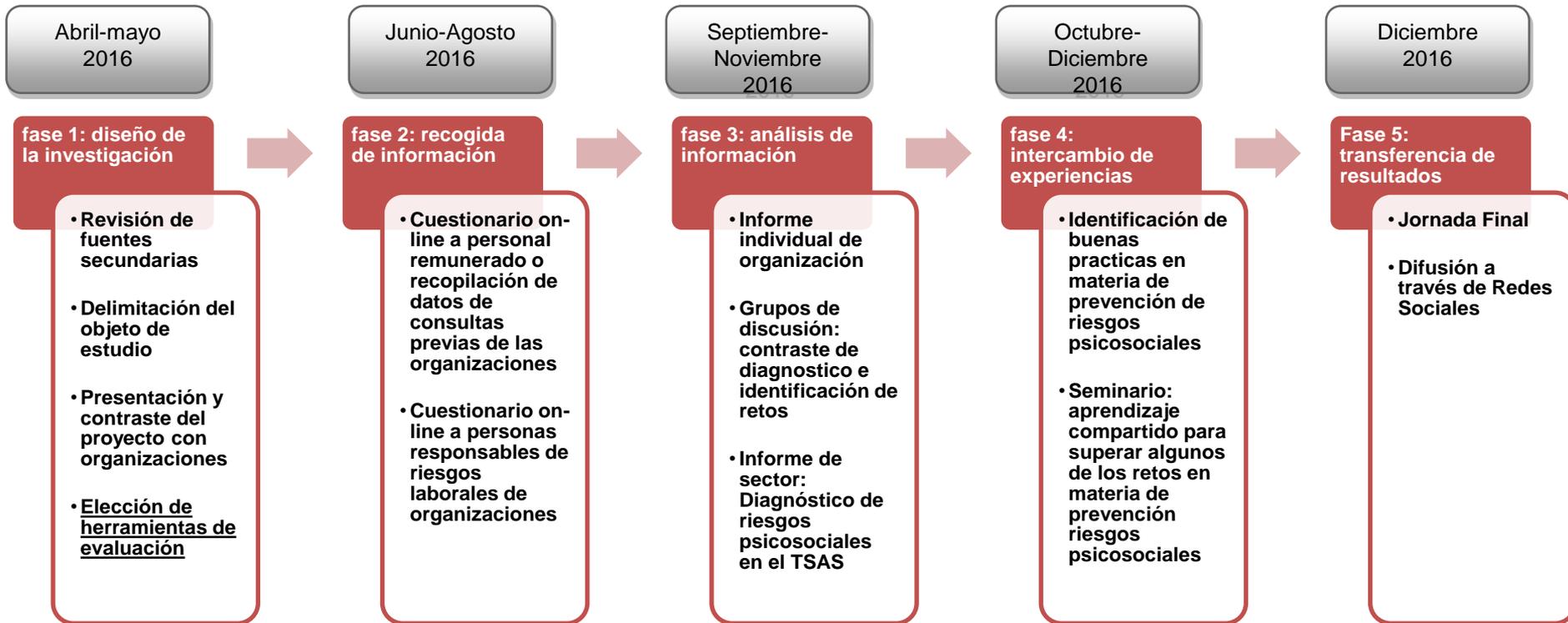
Intercambiar experiencias y extraer aprendizajes colectivos a partir de la práctica para dar respuesta o solución a las preocupaciones actuales en esta materia: **SEMINARIO.**

OBJETIVO 2:
“Evaluación en cada organización”

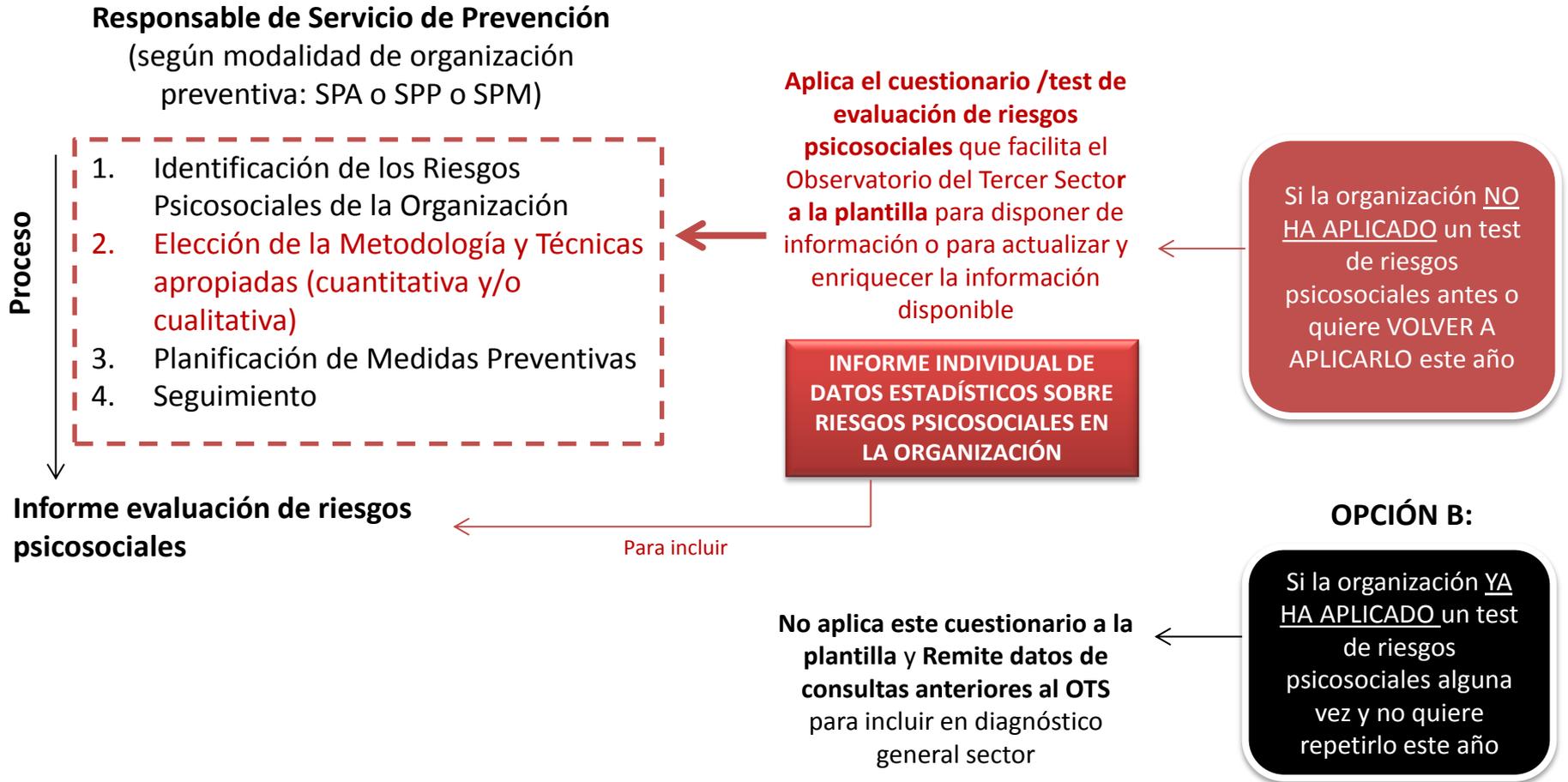
OBJETIVO 1:
Diagnóstico del sector

OBJETIVO 3:
Ideas para avanzar

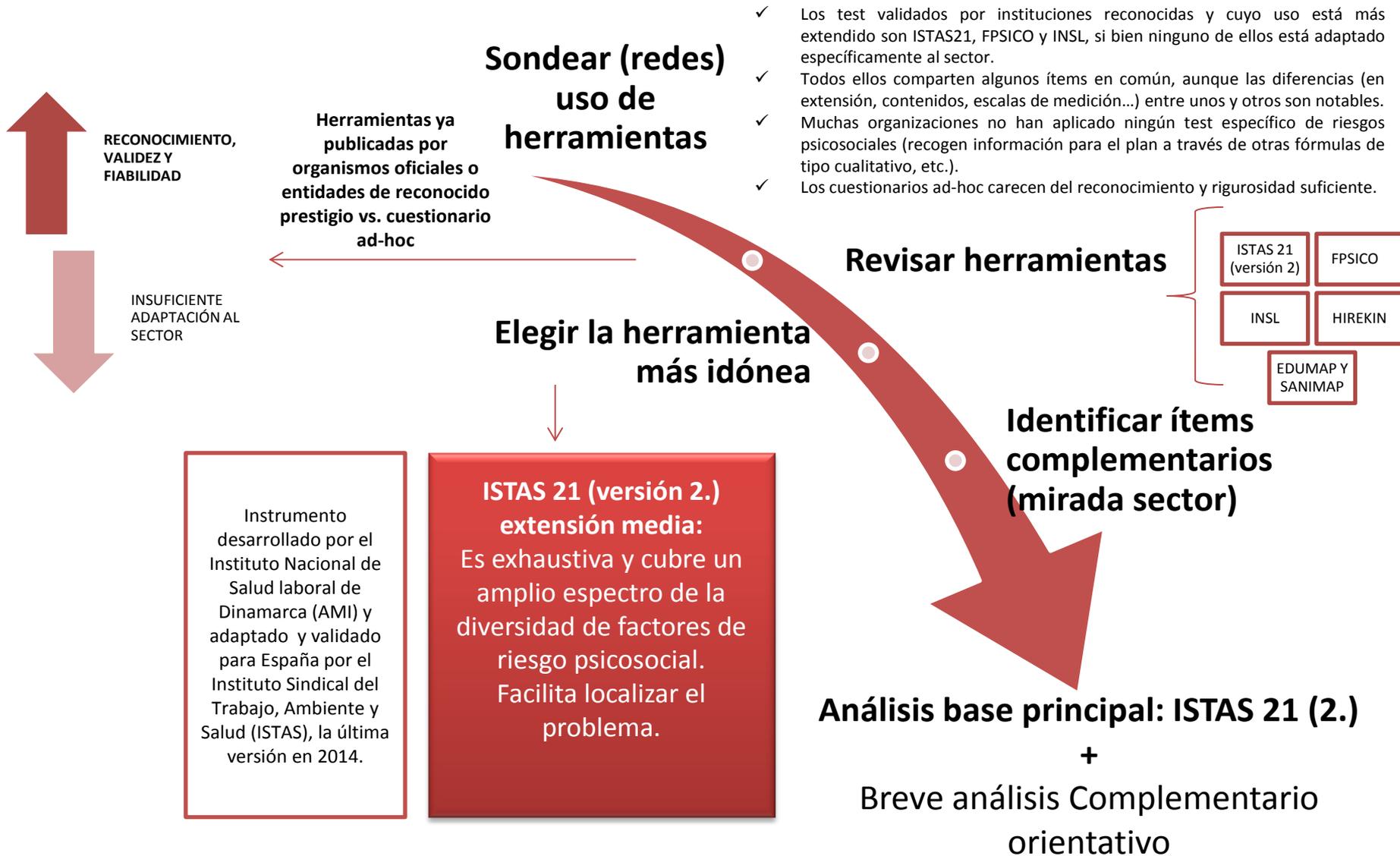
¿Cuál es el plan de trabajo y cronograma?



¿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?

ISTAS 21 (versión 2.) extensión media:

Es exhaustiva y cubre un amplio espectro de la diversidad de factores de riesgo psicosocial.
Facilita localizar el problema.

Se compone de 109 preguntas cortas (tipo Likert) sobre condiciones de empleo y trabajo; exposición a factores psicosociales (20 dimensiones); y estado de salud y bienestar personal.

Se puede adaptar una parte del cuestionario a la realidad de cada entidad para establecer cruces por departamentos, puestos...; hay dos versiones según número de trabajadores/as.

Se pueden obtener resultados por unidades de análisis predefinidas y adaptadas a la realidad de cada entidad que ayudan a **localizar el problema** y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.

El test es de utilización pública y **gratuita** y cuenta con **una aplicación informática** de uso sencillo.

El análisis de datos está **estandarizado** lo que facilita el tratamiento de datos

Incorpora valores de **referencia** (encuesta representativa de la población asalariada en España) que representan objetivos de exposición razonablemente asumibles por las entidades.

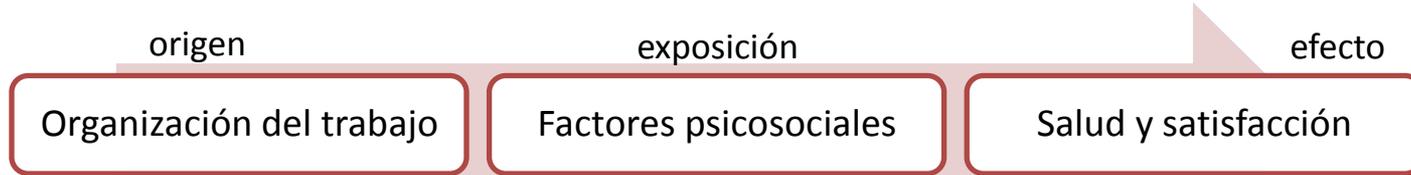
Instrumento desarrollado por el Instituto Nacional de Salud laboral de Dinamarca (AMI) y adaptado y validado para España por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), la última versión en 2014.

Las características del método cumple con los requerimientos legales (LPRL y RSP): se garantiza la participación de los agentes; prioriza la intervención sobre el origen de los riesgos...

Este método combina la recogida **cuantitativa** de datos a través del test y la interpretación **cualitativa** participada por distintos grupos de interés de la organización (triangulación para aumentar la credibilidad y confianza en resultados)

El cuestionario está **validado** y es fiable (procedimiento que prueba de forma empírica que la herramienta tiene capacidad para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo que se quiere medir...) 11

ISTAS 21 (versión 2.) extensión media



DIMENSIÓN
Departamento y puesto
Diseño de la tarea
Contratación
Promoción
Jornada
Salario

GRUPO	DIMENSIÓN
Exigencias Psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas; Ritmo de trabajo; Exigencias emocionales; Exigencias de esconder emociones.
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia.
Control sobre el trabajo	Influencia; Posibilidad de desarrollo; Sentido del trabajo
Apoyo Social y calidad de liderazgo	Claridad del rol; Conflicto de rol; Apoyo Social de los compañeros/as; Sentimiento de grupo; Apoyo Social de Superiores; Calidad de Liderazgo; Previsibilidad.
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento; Inseguridad sobre el Empleo; Inseguridad sobre las Condiciones de trabajo.
Capital Social	Confianza vertical y justicia

DIMENSIÓN
Salud general
Salud mental
Estrés
Burnout
Satisfacción

A fin de respetar los protocolos que garantizan la fiabilidad del método se opta por utilizar la versión **exacta** del **cuestionario más actual** validada en 2014 en **Castellano** (COPSOQ-Istas 21), ya que la validación no se hace extensiva a su traducción al Euskera.

La parte del cuestionario relativa a identificar el **departamento** o área de trabajo y el **puesto** de trabajo pueden ser adaptadas a la realidad de cada organización. Se **pactará** con cada organización la **clasificación** más oportuna para el análisis de datos (cuando la muestra sea suficiente).

Existen 2 versiones del cuestionario Istas 21, la corta (en principio prevista para organizaciones con menos de 25 personas remuneradas) y la versión media (para organizaciones de mayor tamaño). Sin embargo, en el marco de esta investigación el Observatorio propone que todas las organizaciones apliquen la **versión media** a fin de poder recoger información lo más rica posible para la investigación.

Ítems complementarios

Se quiere aprovechar la consulta para recoger **información complementaria** sobre “otros” ítems especialmente ligados a la realidad del sector que puedan arrojar luz sobre algunos aspectos insuficientemente abordados por la herramienta validada.

El análisis de resultados en relación con estos ítems complementarios se diferenciará del análisis de resultados principal que seguirá los requerimientos técnicos del método ISTAS21 a fin de preservar su fiabilidad y validez, así como la comparabilidad de datos con años anteriores y sucesivos, con otros sectores, etc.

Se han incluido ítems complementarios que pretenden reforzar las siguientes dimensiones:

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Vacaciones

FACTORES PSICOSOCIALES
Exigencias emocionales
Sentido del trabajo
Confianza Vertical
Reconocimiento
Justicia

SALUD Y SATISFACCIÓN
Bajas
Agresiones, acoso...
Entusiasmo

¿Cómo se ha aplicado el Método ISTAS21 en el marco de este estudio?

Para recoger información el Observatorio propone aplicar la herramienta:

CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 2.) extensión media

Más información sobre el método en:

http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47
[http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Proceso de intervención del método CoPsoQ-istas21

Cada organización (Responsable de Riesgos Laborales) podrá optar por seguir o no el proceso completo según el manual del modelo...

Desde el Observatorio, no acompañaremos procesos individuales pero si **APORTAREMOS***:

Acordar la utilización del método	Presentar método, firmar acuerdo para su implementación, formar un grupo de trabajo...
Preparar y realizar el trabajo de campo	Adaptar cuestionario, diseñar distribución, respuesta y recogida de cuestionario y sensibilización de la plantilla, poner en marcha el trabajo de campo...
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas	Informatizar los datos y generar un informe preliminar, concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas, informar a la plantilla...
Implementar las medidas preventivas	Planificar las medidas preventivas, seguir su implementación, evaluar las medidas preventivas, informar a la plantilla...

1* APLICACIÓN ON-LINE para facilitar que la plantilla rellene el cuestionario

2* Informatización de datos (MATRIZ DE DATOS para cada organización).

3* Explotación estadística de DATOS básicos de la organización: frecuencias, índices...

La explotación estadística de datos básicos ofrecerá a cada organización **información significativa** con la que poder alimentar su evaluación de Riesgos Psicosociales e identificar áreas sobre las que trabajar. Además, el Diagnóstico de sector que realizará el Observatorio permitirá ofrecer a las organizaciones **referencias comparativas** interesantes.

El Modelo Iistas21 cuenta con una aplicación informática gratuita para el análisis de datos. En caso de que una organización desee completar la explotación estadística podrá importar la matriz que le facilitamos.

¿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 sobrerepresentación del personal del ámbito de la dependencia y de las entidades de mayor tamaño**. Para neutralizar en lo posible este sesgo se ofrecen datos desagregados (los datos de exclusión, desprotección y varios se ofrecen agrupados bajo la categoría “entidades de intervención social”).

! 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...).

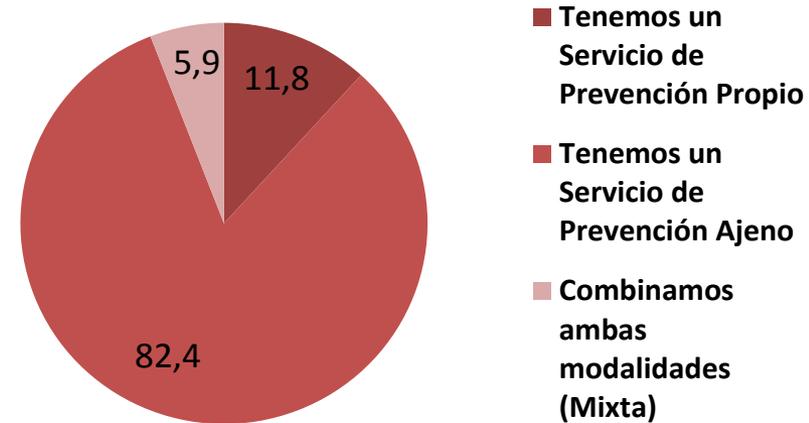
¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social?

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

Modalidad preventiva

El 82,4% 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.

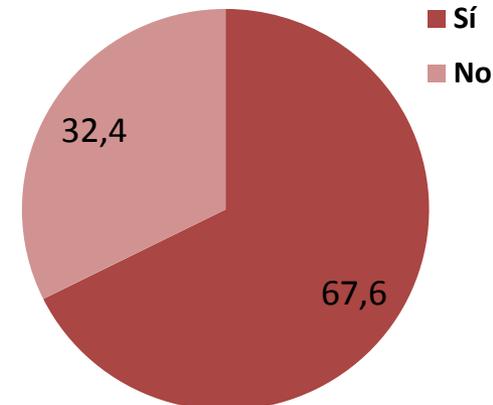
Modalidad de organización preventiva (%)



Riesgos Psicosociales

Aproximadamente tres de cada cuatro 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, mientras que el tercio restante aún no ha abordado este aspecto.

Riesgos Psicosociales(%)



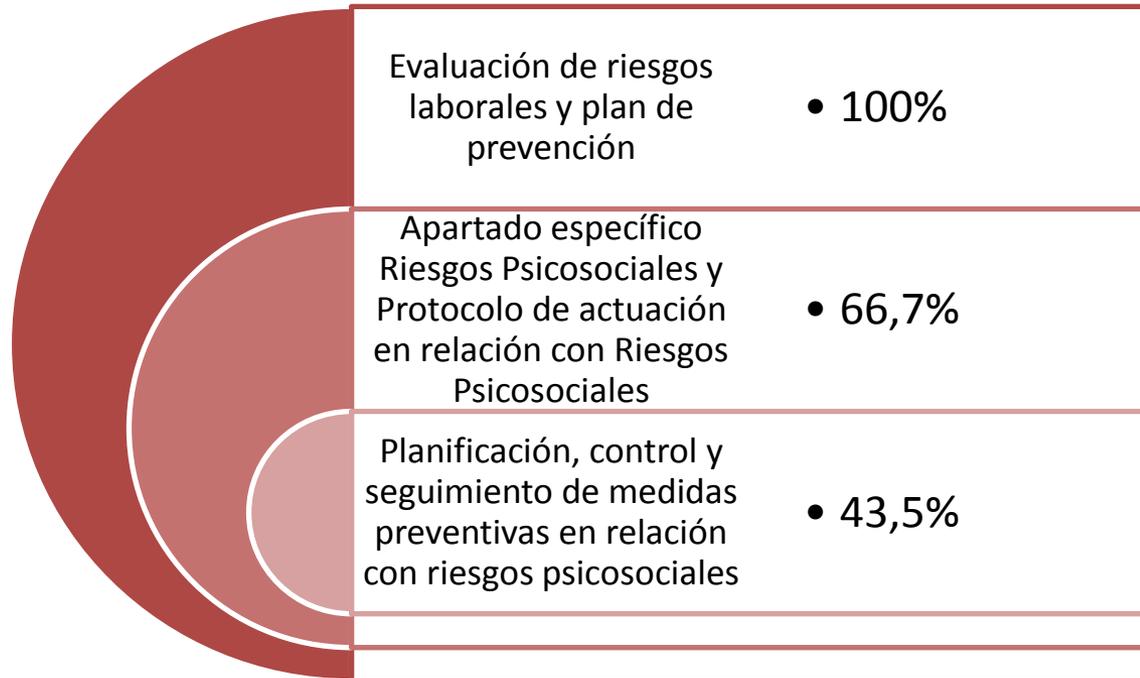
¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social?

Evaluación Riesgos Psicosociales

Quienes abordan este tipo de evaluación se decantan por el uso de test de corte cuantitativo para recoger datos (69,6%), si bien cabe aclarar que no es habitual que las entidades apliquen estos test periódicamente.

Planificación, seguimiento y control

Sólo el 43,5% 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.



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

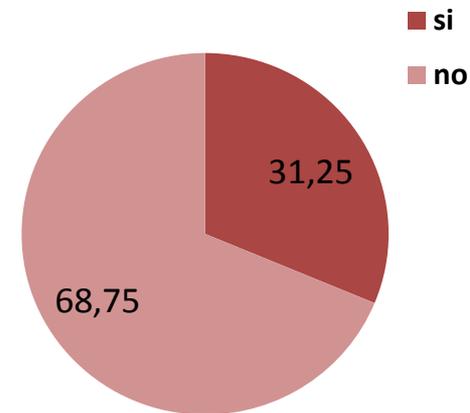
Absentismo

El 51,5% No lo mide y casi el 85% del sector NO cuenta con referencias cuantitativas y sistemáticas sobre el absentismo laboral.

Agresión o acoso

En un 31,2% de las organizaciones se ha registrado algún caso de agresión o acoso (laboral, sexual, discriminatorio, violencia verbal o física...) hacia alguna persona trabajadora cometido por parte de personas "externas" a la organización (personas usuarias, clientes, proveedores...).

Casos registrados de agresiones o acoso personas externas(%)



Importancia prevención

Los datos indican que trabajar aspectos que favorezcan la prevención de los riesgos psicosociales tiene gran importancia para buena parte de las organizaciones del sector. **De media las entidades del sector le han concedido una importancia de 8,94 puntos sobre 10.**

¿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?

ORIGEN: Organización del trabajo

EXPOSICIÓN: Factores psicosociales

“EFECTO”: Salud y satisfacción

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

EN RELACIÓN CON EL DISEÑO DE LA TAREA...

Movilidad funcional

El 42,3% de las personas consultadas realiza de manera habitual tareas en distintos puestos de trabajo de la organización.



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 (39%).

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 (38,8%). En cambio, lo más frecuente entre quienes ocupan puestos de administración, gestión o servicios auxiliares lo es la jornada partida (58,8%).

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...

El 56% de las personas consultadas asegura que, por lo general, puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora para atender algún asunto personal o familiar, mientras que otro 26% afirma que nunca o solo alguna vez puede ausentarse de puesto de trabajo por estos motivos. **Quienes más dificultades tienen para atender este tipo de situaciones son las que trabajan en puestos de intervención directa.**

Adaptabilidad del tiempo de trabajo



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

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**. La proporción de personas que no ocupan puestos de intervención directa que trabaja dos o más sábados al mes es de 22,4% y 18,6% trabaja dos o mas 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).

Esta prolongación de la jornada es también mucho más habitual en el caso de organizaciones pequeñas.

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 (31,5%) considera que en su departamento, área o sección falta **personal**. Las mujeres y quienes ocupan puestos de intervención directa lo piensan en mayor medida.

El 57% considera que la **planificación de su trabajo es realista**. Las mujeres y quienes más tiempo llevan trabajando en las organizaciones se muestran más críticos con esta cuestión.

El 66,9% reconoce 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

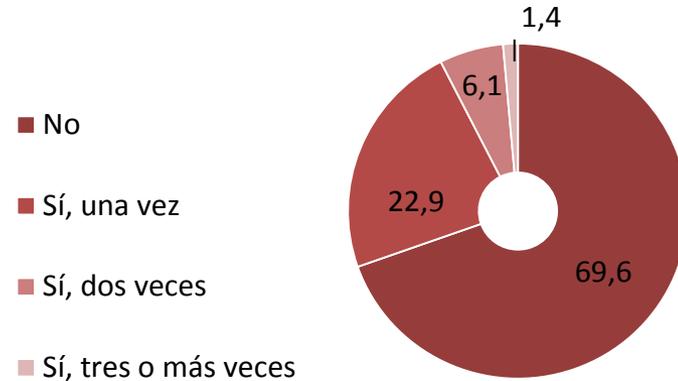
¿Cómo son la organización y condiciones del trabajo en el TSAS?

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?	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

**¿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.

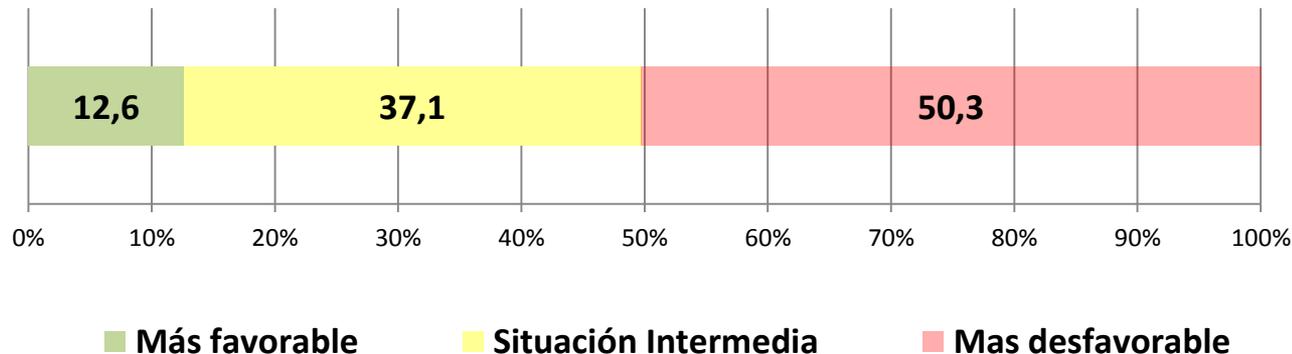
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

Dimensión 1: Exigencias cuantitativas

Exigencias derivadas de la cantidad de trabajo.

¿Con qué frecuencia....	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	5,7	31,6	62,7
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	20,0	34,3	45,7
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	44,4	39,3	16,3
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	8,8	19,6	71,6

Exigencias cuantitativas



! Nota metodológica

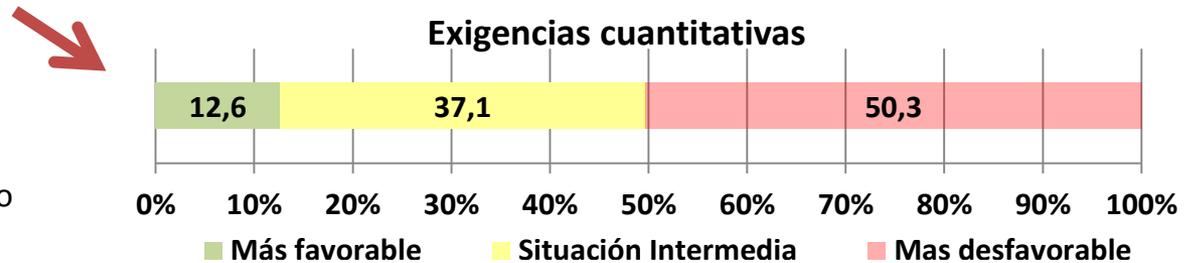
! Nota metodológica

¿Cómo interpretar adecuadamente los resultados?

El **índice sintético** resume la situación de exposición a un determinado factor o tipo de riesgo teniendo en cuenta el conjunto de respuestas dadas a todos los ítems que componen la dimensión (pero no se calcula a través del promedio o sumatorio de respuestas agrupadas a los ítems)*.

Cada participante obtiene una puntuación para la dimensión que, de acuerdo con los intervalos de puntuación de la escala predefinidos por el método, se sitúa en uno de los tres niveles de exposición posibles (favorable, medio o desfavorable). Los datos del índice sintético muestran el recuento de participantes en cada uno de dichos niveles.

¿Con qué frecuencia....	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	5,7	31,6	62,7
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	20,0	34,3	45,7
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	44,4	39,3	16,3
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	8,8	19,6	71,6



*¿Por qué parecen no coincidir los datos de la tabla (ítems) con los del gráfico (índice sintético)?

- Para el cálculo de las puntuaciones de exposición a una dimensión solo se tienen en cuenta personas que responden a todas las preguntas asociadas a dicha dimensión;
- Una persona puede estar compensando una puntuación “baja” en un ítem con una puntuación “alta” en otros ítems;
- Los intervalos de puntuación de la escala predefinidos por el método Istars21 se calculan a partir de unos puntos de corte obtenidos mediante los valores coincidentes con el primer, segundo y tercer tercil de las puntuaciones de una muestra representativa de la población ocupada española (población de referencia para el diseño y validación de la herramienta). Los puntos de corte varían de una dimensión a otra, de modo que en algunos casos la puntuación que se requiere para situarse en un nivel “favorable” es mayor que en otros.

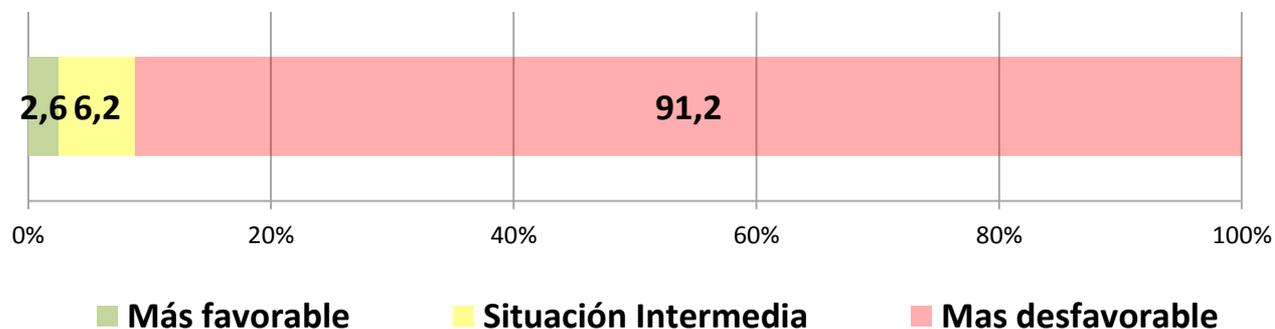
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

Dimensión 2: Ritmo de trabajo

Exigencia psicológica referida a la intensidad de trabajo.

¿Con qué frecuencia....	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Tienes que trabajar muy rápido?	53,5	35,2	11,3
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	80,0	15,6	4,4
¿El ritmo de trabajo es alto?	78,2	15,7	6,2

Ritmo de trabajo



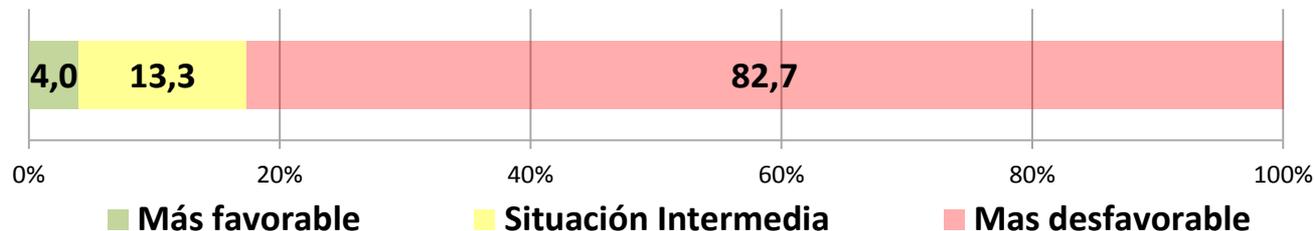
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

Dimensión 3: Exigencias emocionales

Exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIA
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	59,3	30,6	10,1
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	40,3	20,0	39,6
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	47,7	30,2	22,0
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	56,5	23,6	19,9

Exigencias emocionales



¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIA
¿En tu centro, área, departamento... se producen conflictos con personas usuarias o personas externas, ajenas a la organización?	24,2	35,2	40,6

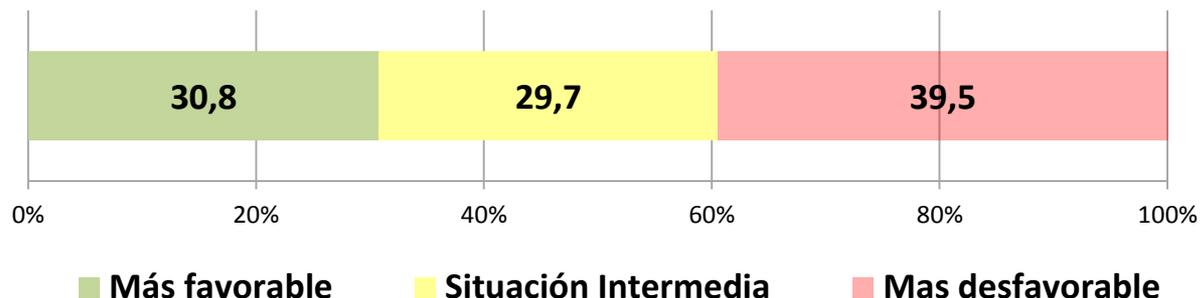
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

Dimensión 4: Exigencia de esconder emociones

Exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas.

¿Con qué frecuencia....	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	18,6	30,6	50,8
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tenga ganas de ello?	70,6	12,2	17,3
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	43,1	29,7	27,2
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	54,8	19,1	26,0

Exigencia esconder emociones



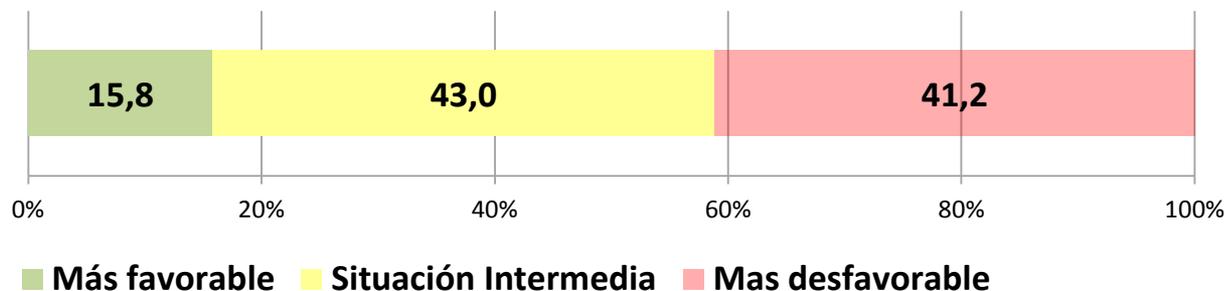
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Dimensión 5: Doble presencia

Exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

¿Con qué frecuencia....	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la organización y en casa a la vez?	13,7	24,6	51,7
¿Sientes que el trabajo en la organización te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	26,1	30,9	43,0
¿Sientes que el trabajo en la organización te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	21,3	24,6	54,1
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la organización?	9,7	28,5	61,8

Doble presencia

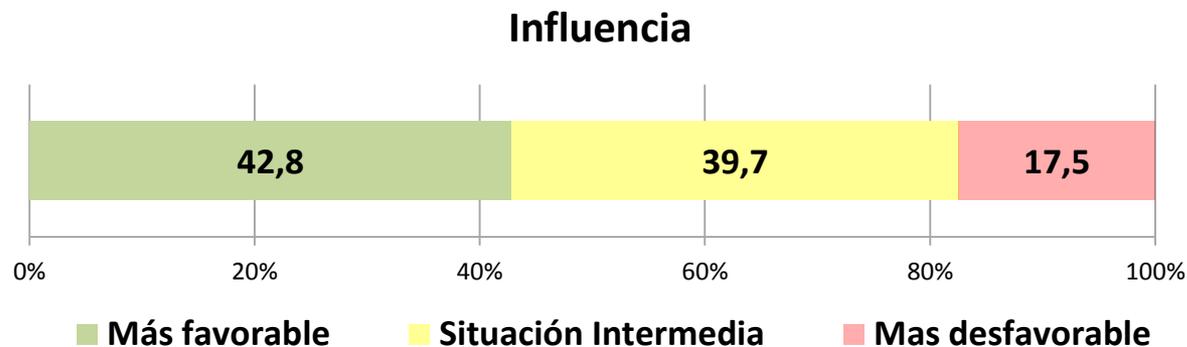


CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Dimensión 6: Influencia

Margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad.

¿Con qué frecuencia....	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	48,5	31,5	19,9
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	40,7	36,6	22,7
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	63,5	23,1	13,4
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	54,0	28,1	18,0

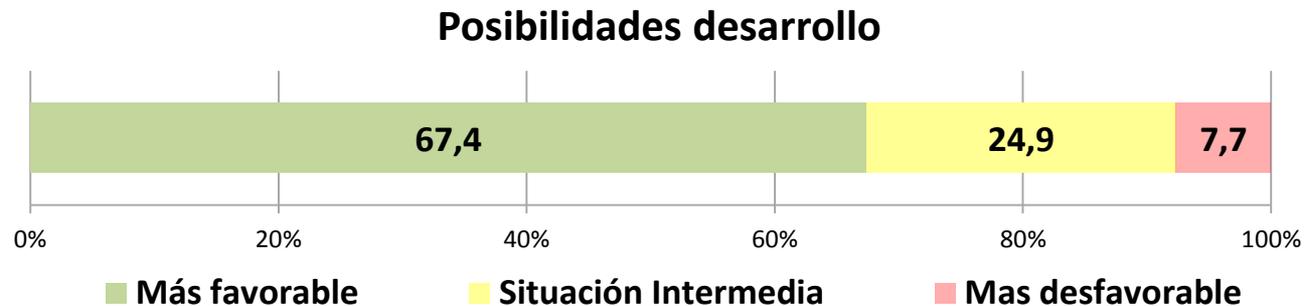


CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Dimensión 7: 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.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	79,2	12,8	8,0
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	71,3	18,5	10,3
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	71,5	17,8	10,7
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	84,5	11,0	4,5

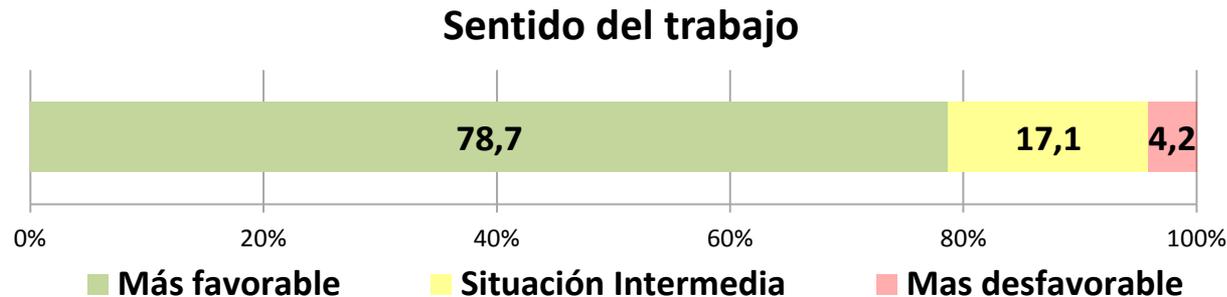


CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Dimensión 8: Sentido del trabajo

Relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos.

¿En qué medida....	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tus tareas tienen sentido?	64,0	5,1	0,9
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	82,7	6,1	1,2
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	92,6	5,3	2,1



¿En qué medida....	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tu trabajo tiene trascendencia, contribuye a mejorar la calidad de vida de otras personas y la transformación social?	87,0	10,1	2,9 37

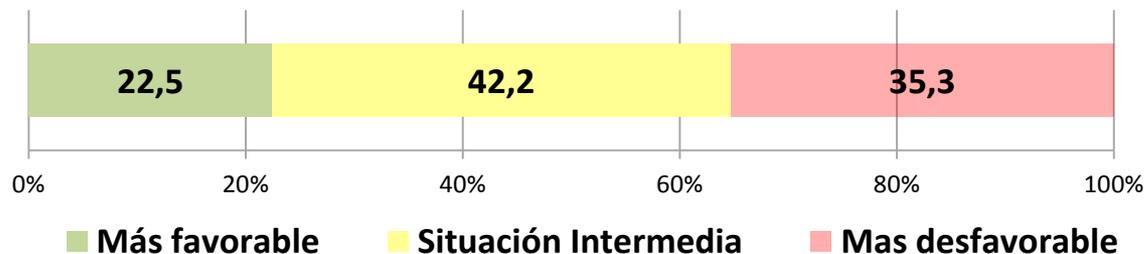
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 9: Claridad del rol

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

¿En qué medida....	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	81,7	13,1	5,2
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	83,4	12,5	4,1
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	73,1	17,9	9,0
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	70,0	21,9	8,1

Claridad de rol



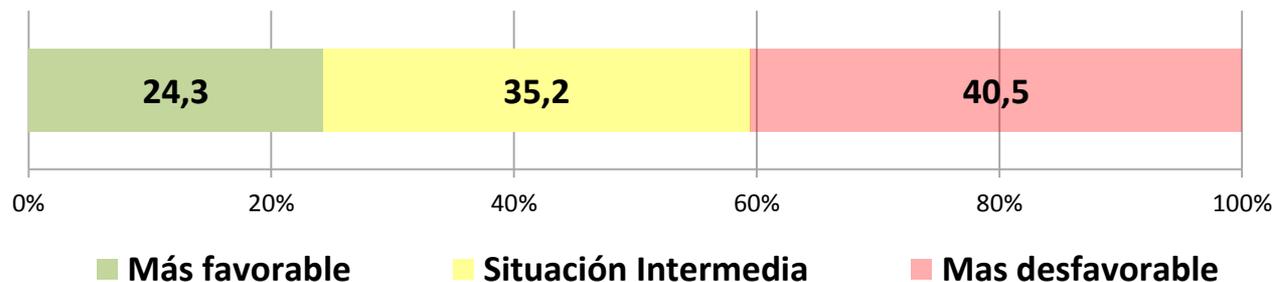
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 10: Conflicto de rol

Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter personal o ético.

¿En qué medida....	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	10,6	18,1	71,3
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	30,9	30,3	38,8
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	26,9	31,0	42,2
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	13,8	18,4	67,8

Conflicto de rol



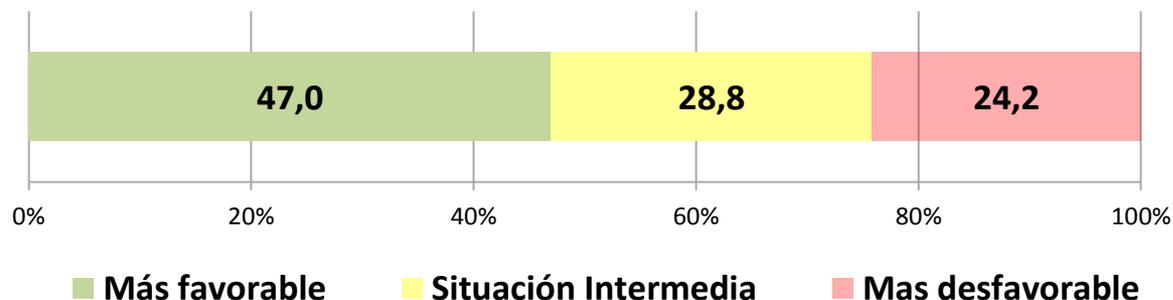
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 11: 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.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	72,8	20,2	7,0
¿Tus compañeros y compañeras están dispuestas a escuchar tus problemas de trabajo?	72,2	21,0	6,8
¿Tus compañeros y compañeras hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	41,3	36,6	22,2

Apoyo social compañeros y compañeras

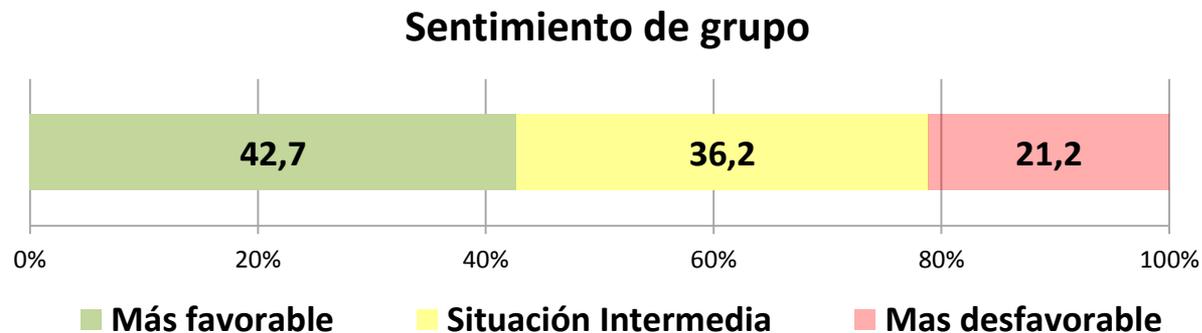


APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 12: Sentimiento de grupo

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

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros y compañeras de trabajo?	79,7	16,8	3,6
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	74,2	16,9	8,9
¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	79,3	14,5	6,2



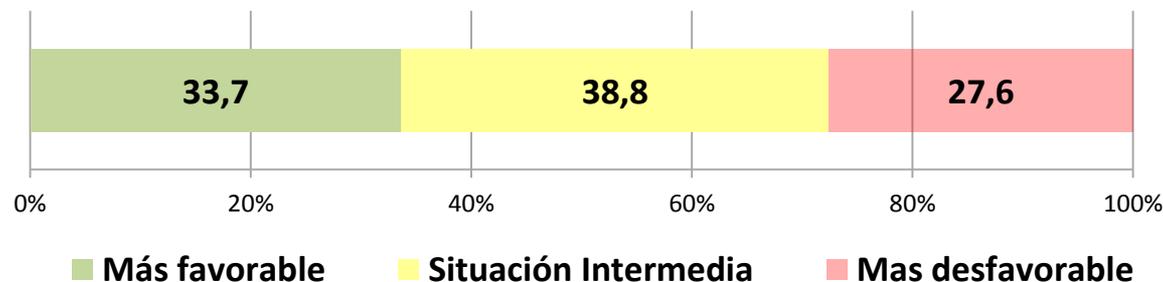
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 13: Apoyo social superiores

Recibir ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los y las superiores para realizar bien el trabajo.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE + MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ + NUNCA
¿Tu jefe inmediato está dispuesto o dispuesta a escuchar tus problemas del trabajo?	76,7	14,7	8,6
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	63,7	23,5	12,8
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	40,4	32,9	26,6

Apoyo social superiores



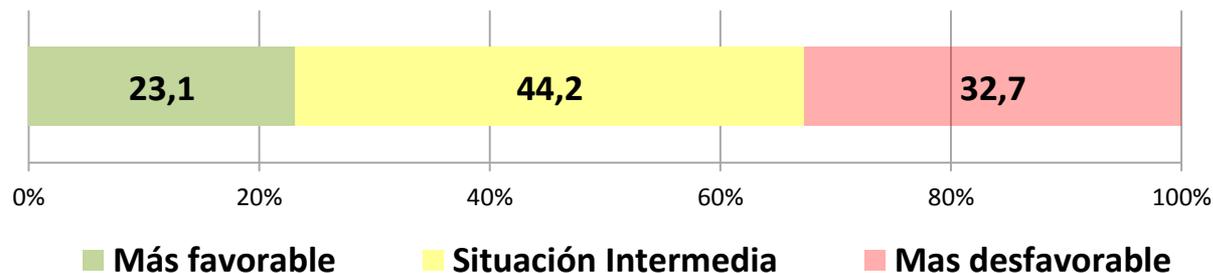
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 14: Calidad del liderazgo

Calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tu actual jefe o jefa inmediata se asegura de que cada uno de las personas trabajadoras tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	44,8	28,1	27,1
¿Tu actual jefe o jefa inmediata planifica bien el trabajo?	62,0	21,8	16,2
¿Tu actual jefe o jefa inmediata distribuye bien el trabajo?	60,4	22,6	17,0
¿Tu actual jefe o jefa inmediata resuelve bien los conflictos?	55,0	24,0	21,0

Calidad de liderazgo

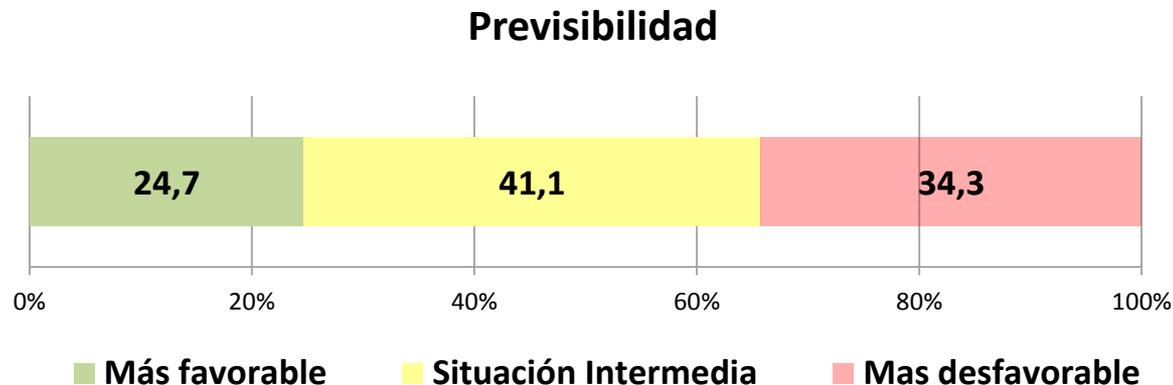


APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Dimensión 15: Previsibilidad

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

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿En tu organización se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	45,8	28,5	25,6
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	71,8	20,5	7,8

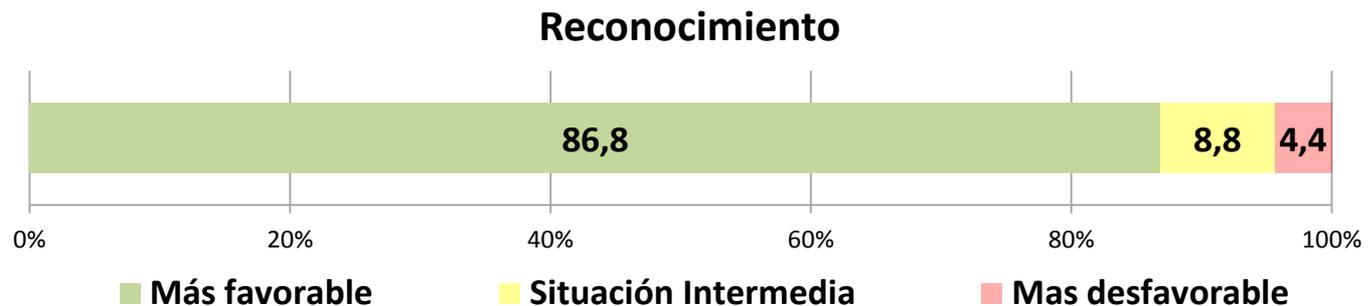


COMPENSACIONES DEL TRABAJO

Dimensión 16: Reconocimiento

Valoración, respecto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	59,3	19,7	21,0
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	70,8	15,6	13,6
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	72,9	15,6	11,5



¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Tu trabajo es reconocido y apreciado por las personas usuarias, destinatarias de la acción...?	76,1	17,0	6,9

45

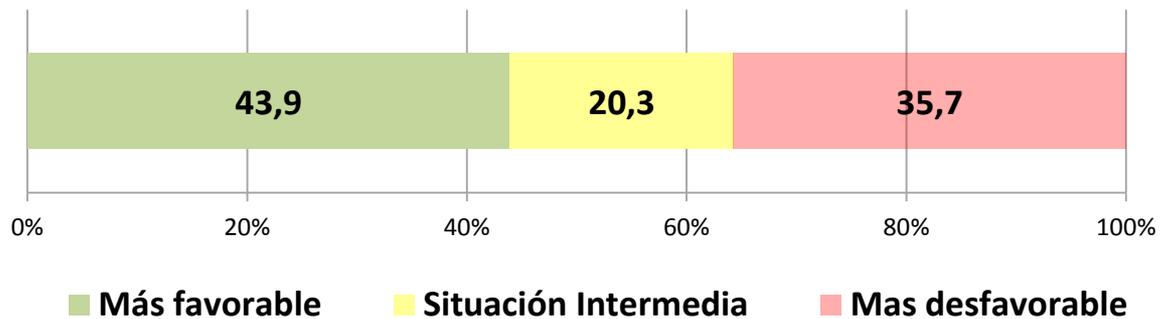
COMPENSACIONES DEL TRABAJO

Dimensión 17: Inseguridad sobre el empleo

Preocupación por el futuro en relación con la ocupación.

¿Estas preocupado o preocupada por...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	36,8	11,8	51,4
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo?	47,9	19,3	32,8

Inseguridad sobre el empleo



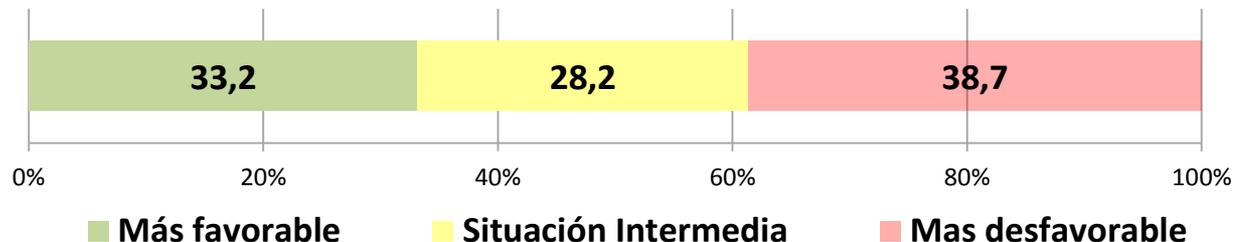
COMPENSACIONES DEL TRABAJO

Dimensión 18: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

¿Estas preocupado o preocupada por...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	19,8	12,3	67,9
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	24,7	15,9	59,5
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	24,8	16,0	59,1
¿Si te varían el salario (que no lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	39,4	13,6	46,9

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo



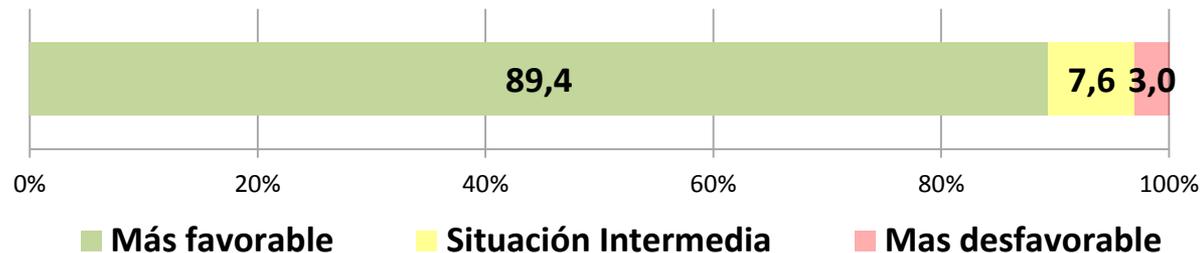
CAPITAL SOCIAL

Dimensión 19: Confianza vertical

Seguridad que se tiene de que dirección y personas trabajadoras actuaran de manera adecuada o competente.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Confía la dirección en que las personas trabajadoras hacen un buen trabajo?	72,1	18,1	9,8
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	68,7	20,0	11,2
¿Las personas trabajadoras pueden expresar sus opiniones y emociones?	55,6	23,8	20,7

Confianza vertical



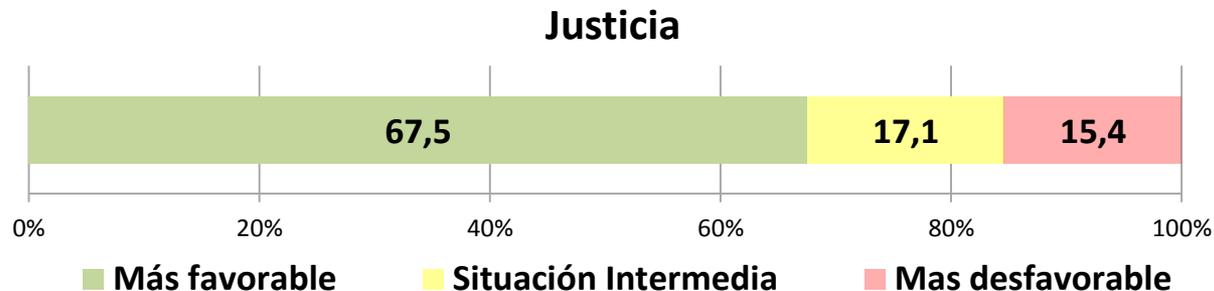
¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿La dirección de la organización fomenta la participación?	54,7	23,3	21,9

CAPITAL SOCIAL

Dimensión 20: Justicia

Medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	46,9	31,2	21,9
¿Se reconoce a uno o una por el trabajo bien hecho?	43,9	29,4	26,7
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todas las personas trabajadoras?	43,4	23,5	33,1
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	47,9	30,3	21,8



¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA + EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA + EN NINGUNA MEDIDA
¿Te sientes discriminado o discriminada en tu entorno laboral (por razones de sexo, edad, raza, religión, categoría, formación...)?	4,9	4,1	91,0

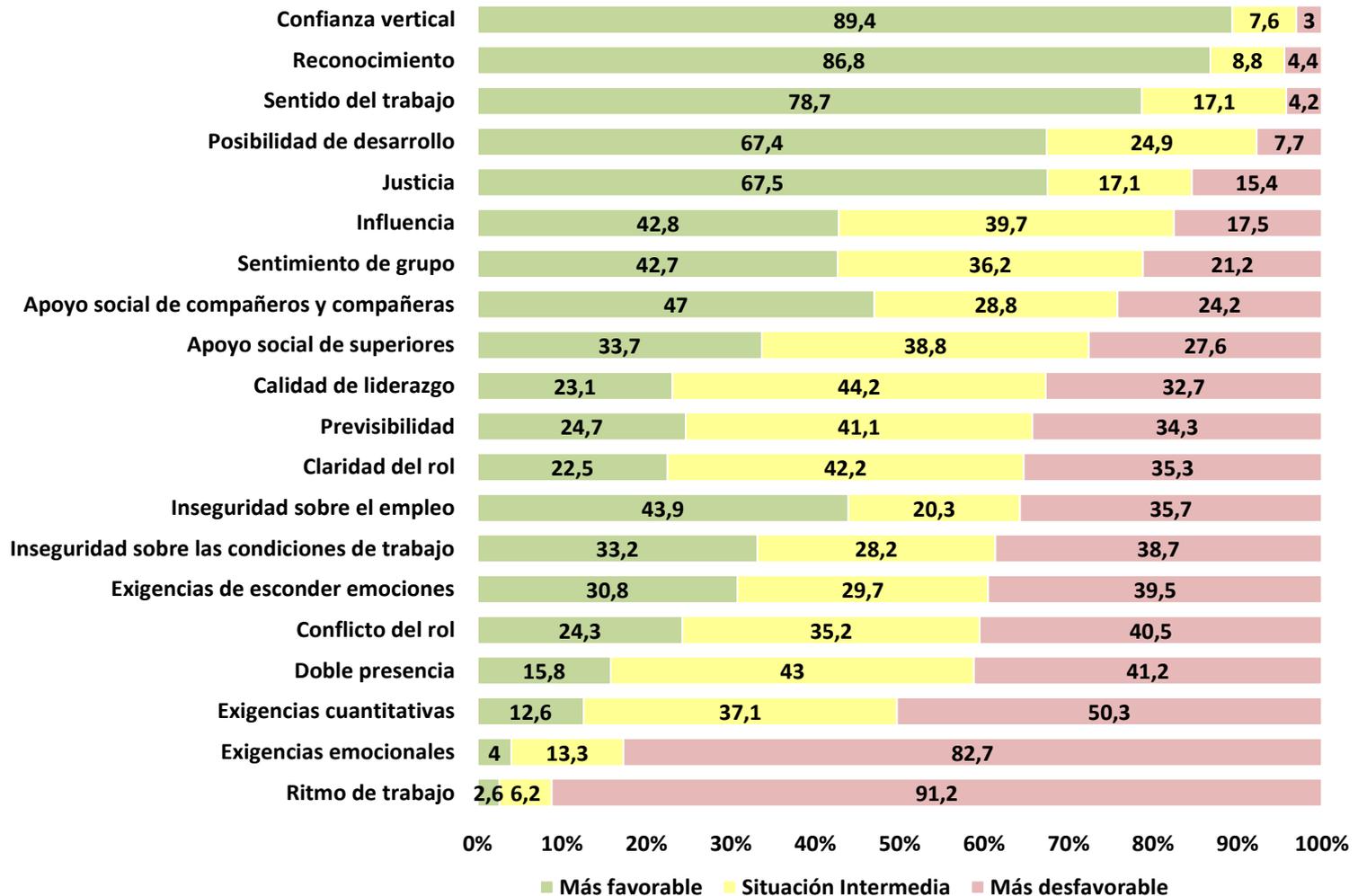
¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

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

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

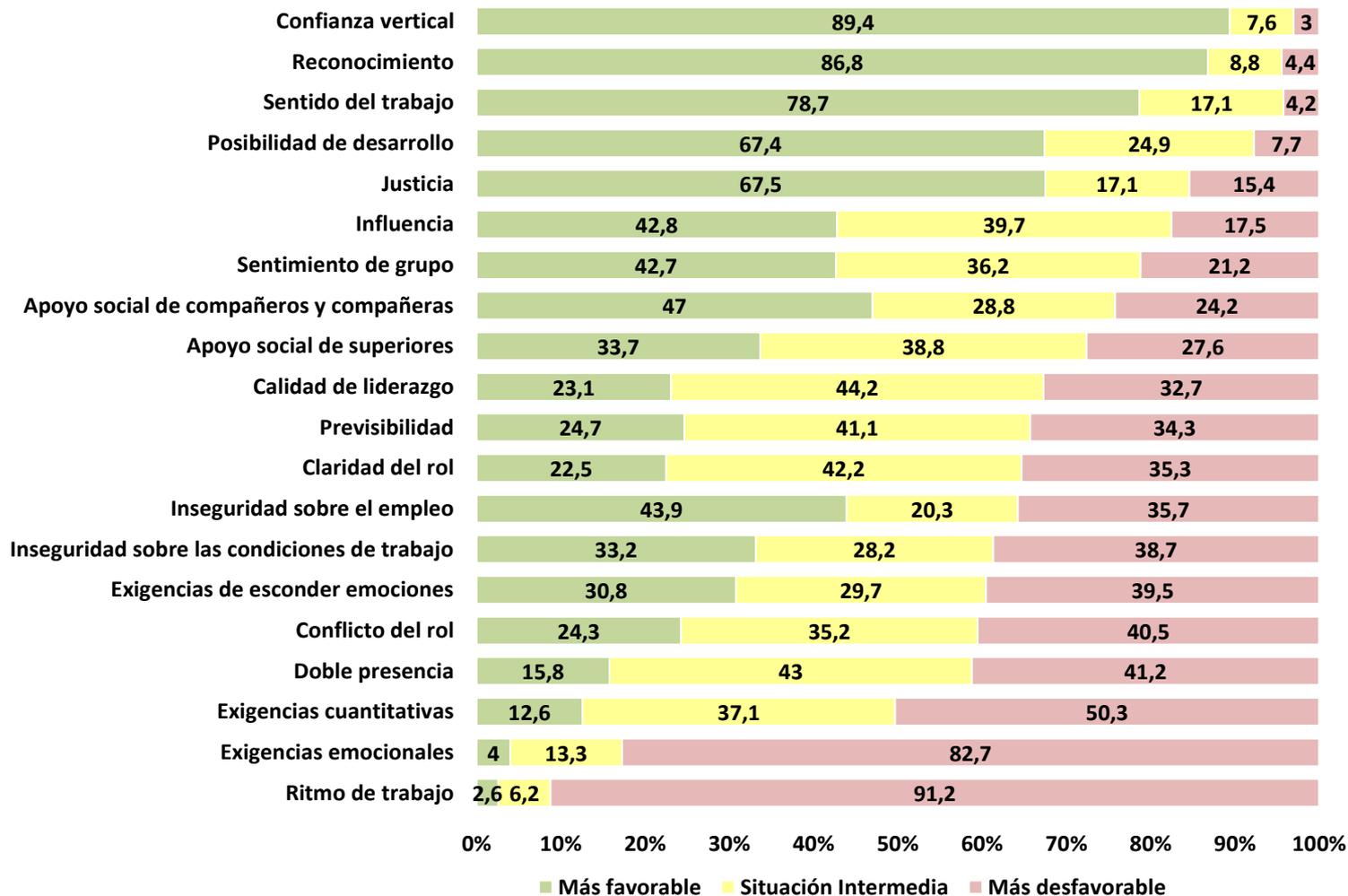
Las dimensiones que presentan mayores problemas de riesgo en el sector son las relativas al ritmo de trabajo; a las exigencias emocionales; y aunque a bastante distancia también, las exigencias cuantitativas.

Además, aunque no cuentan con valores tan extremos, también cabe apuntar que las dimensiones relativas a la doble presencia y el conflicto de rol presentan índices de exposición algo preocupantes.

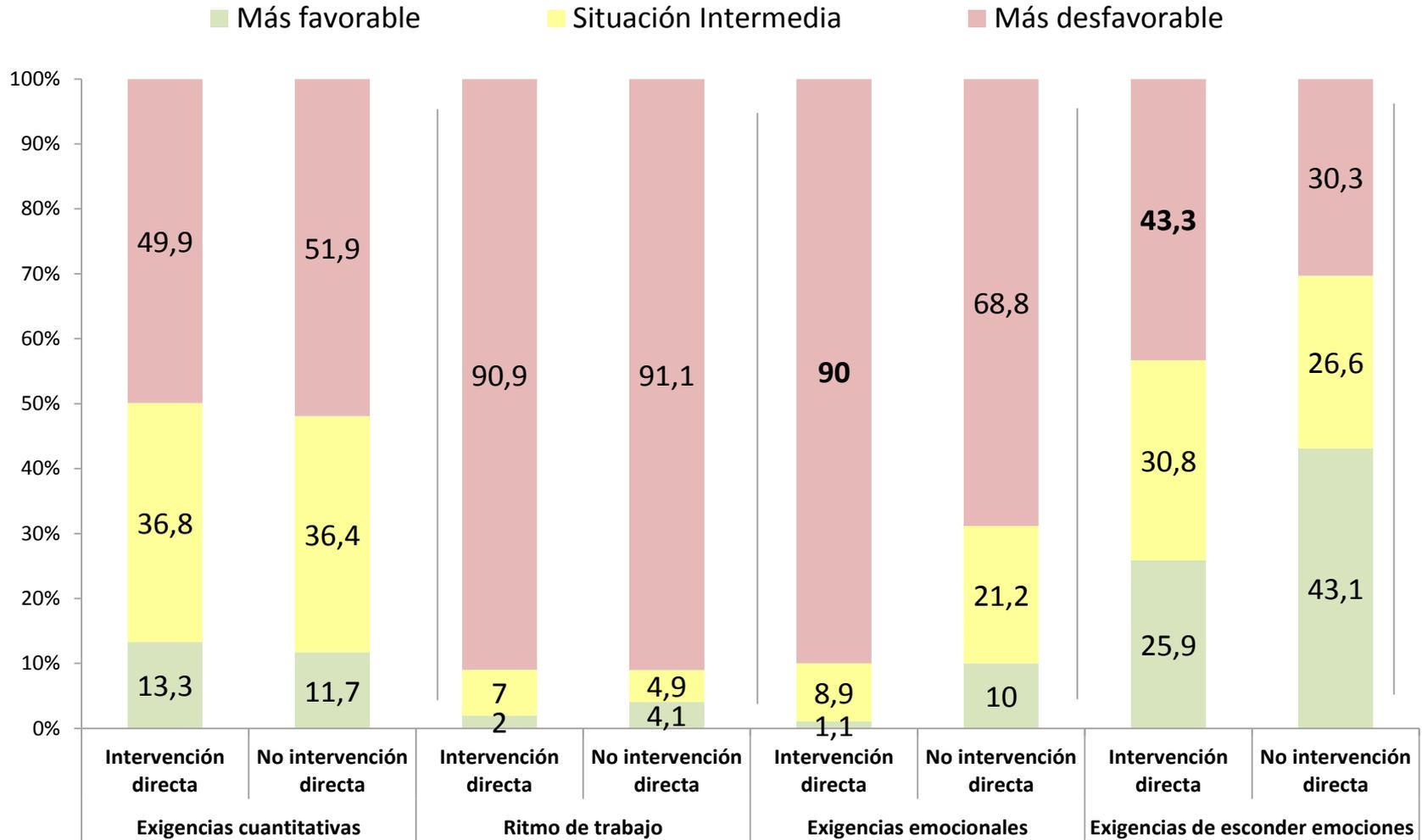


¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial?

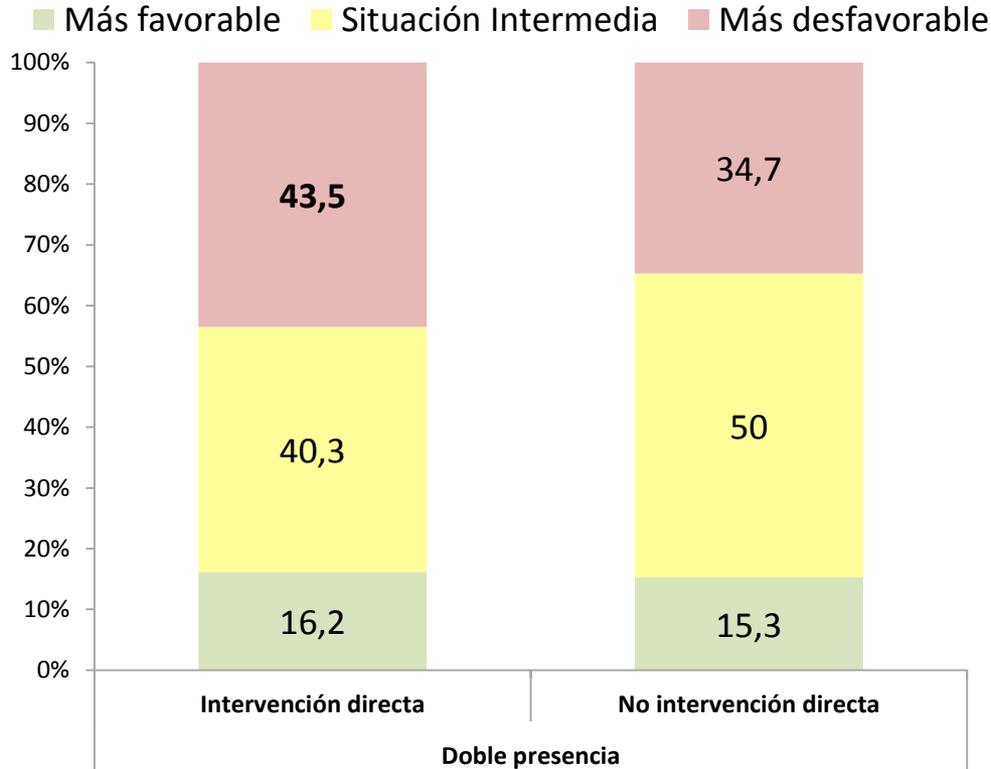
Los aspectos relacionados con las dimensiones relativas a la confianza vertical; el reconocimiento; el sentido del trabajo; la justicia; y la posibilidad de desarrollo son aquellos que parecen gozar de mejor salud en el sector y lejos de representar un problema podrían estar actuando como factores mitigadores ante la exposición a otros riesgos.



¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?

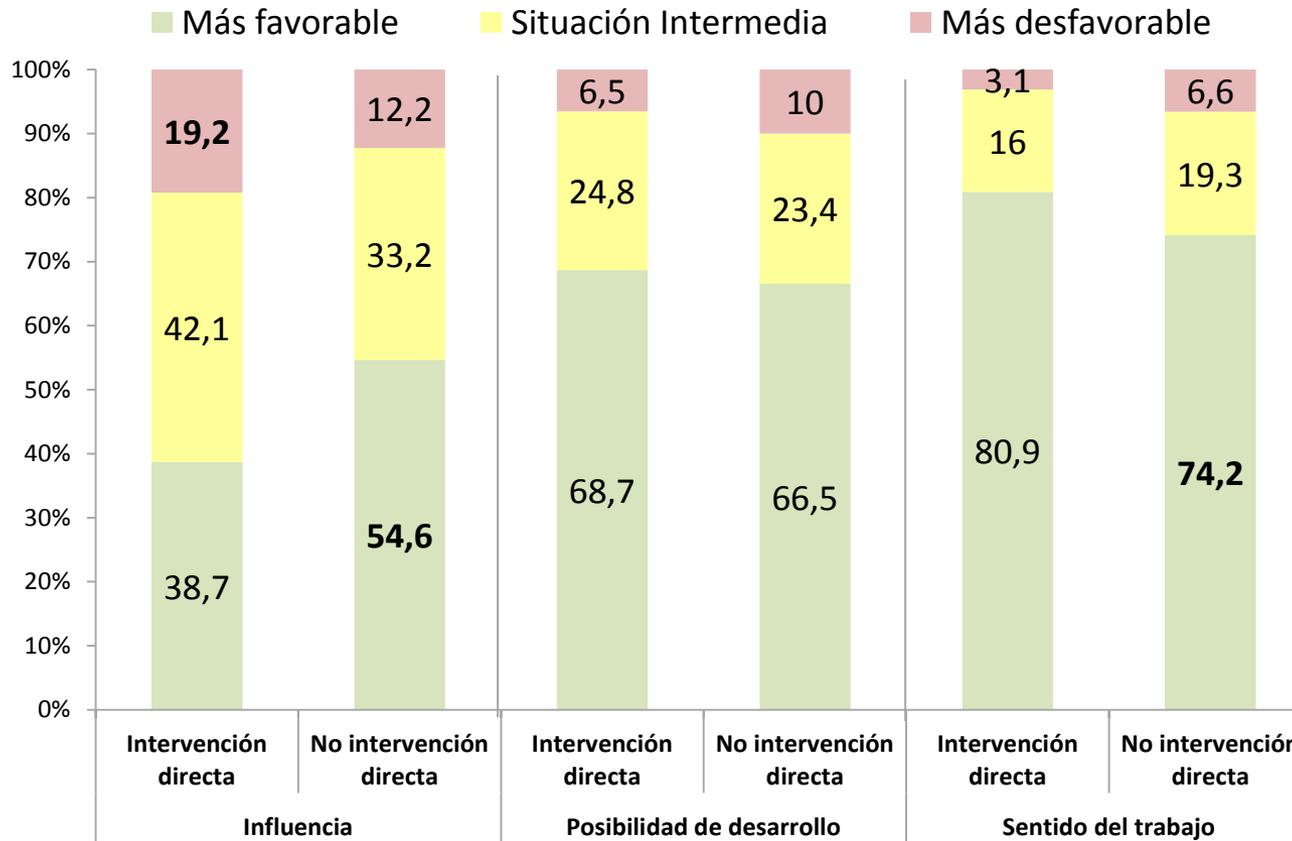


¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?



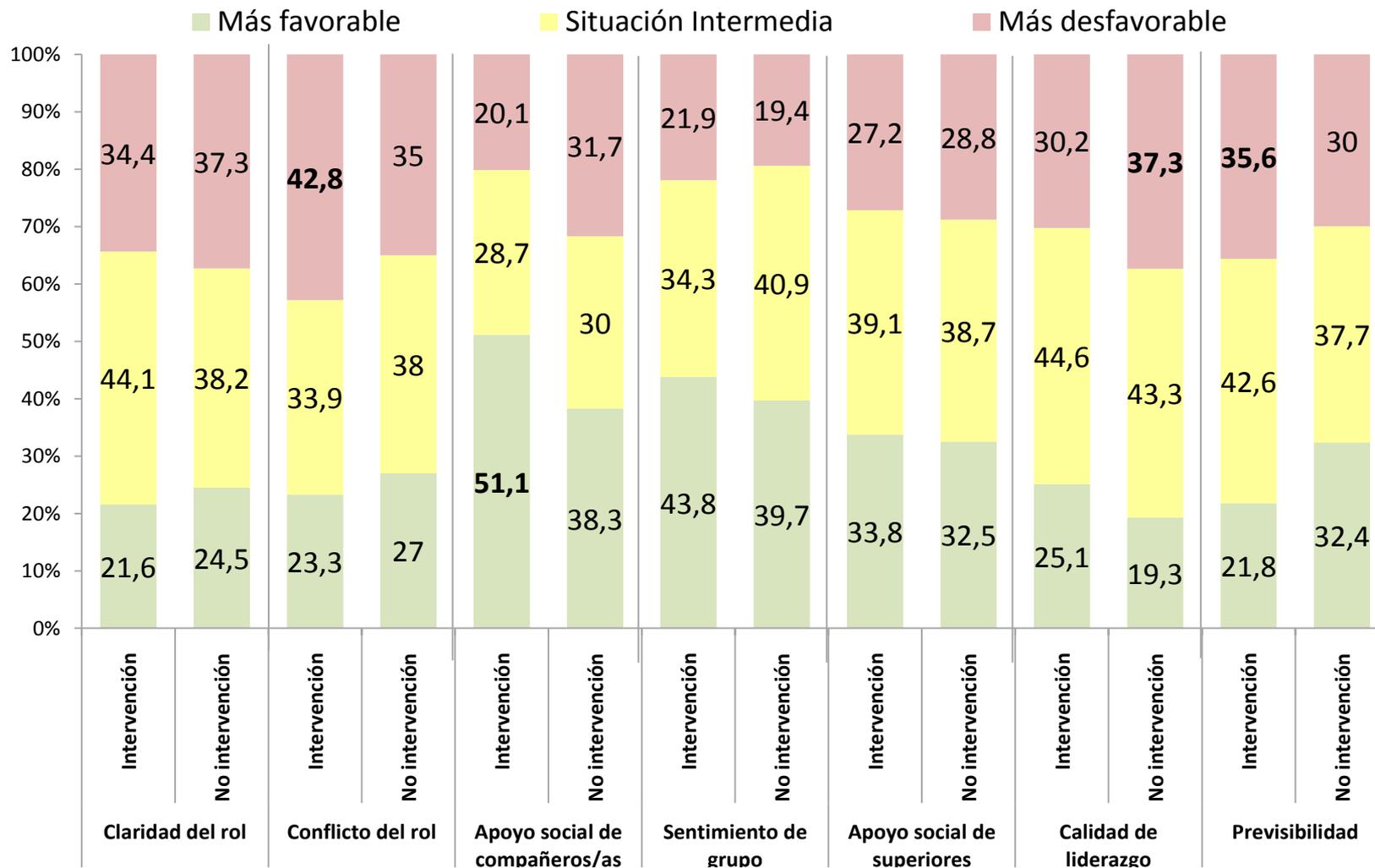
* Posible relación con el mayor peso de las mujeres entre el personal de intervención directa y entre quienes son las principales responsables de las tareas familiares y domésticas.

¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?

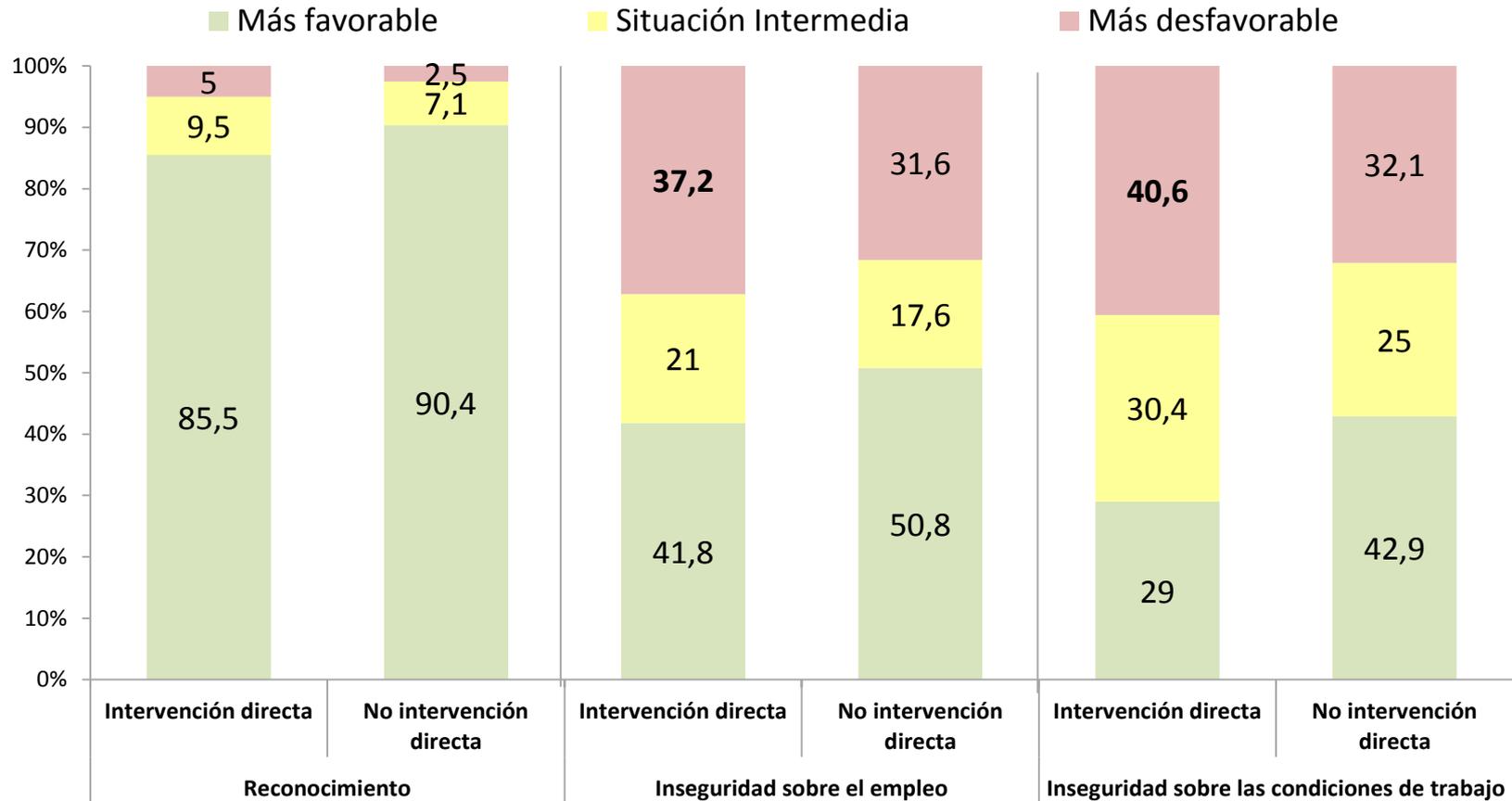


* Posible relación con otras variables como la categoría profesional, etc.

¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?

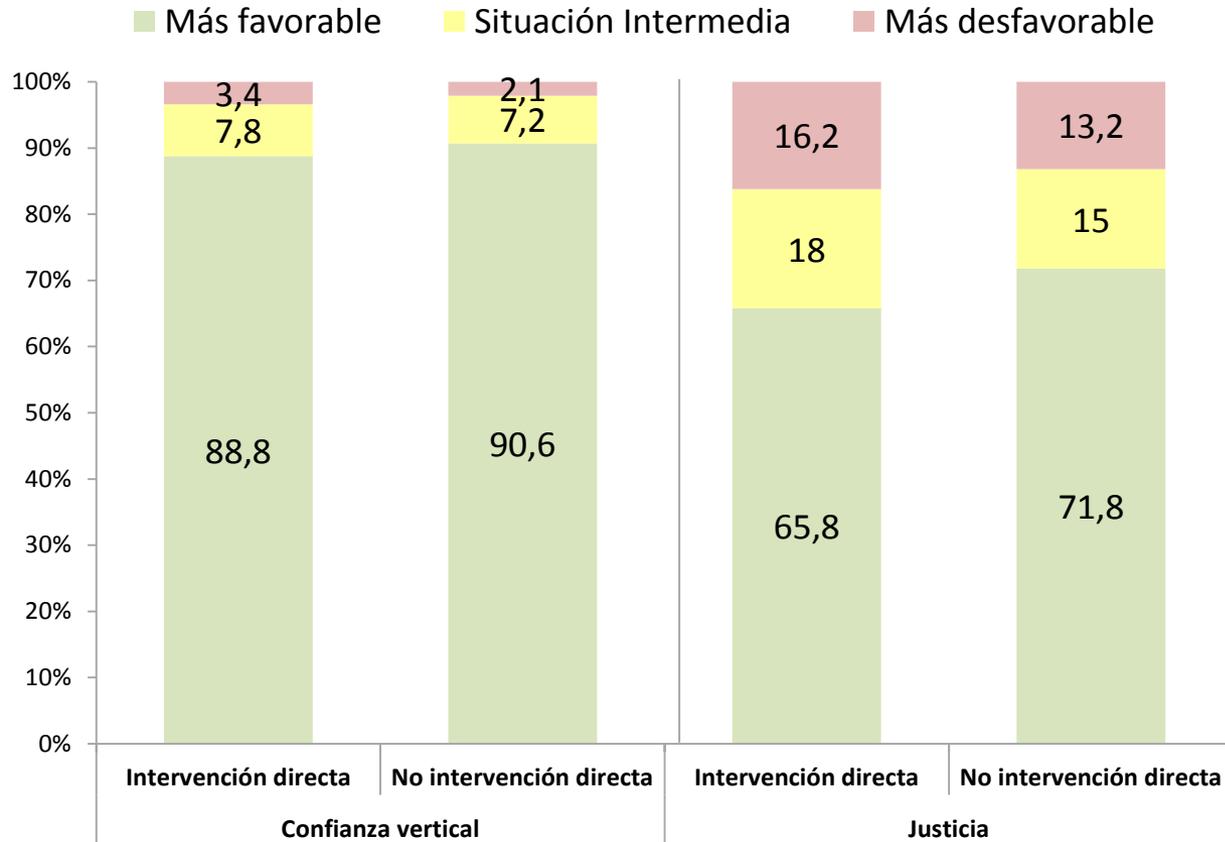


¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?



** Posible relación con otras variables. Según el LBTSS de Euskadi el impacto de la crisis en las condiciones laborales ha afectado sobre todo a entidades más pequeñas y/o que dependen de subvenciones, a las ONGDs y a entidades que prestan servicios que no son de responsabilidad pública o al propio sector.*

¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?



¿Cuál es el nivel de exposición a determinados factores de riesgo psicosocial? ¿Qué diferencias se aprecian en función de determinadas variables?

%	1.- Exigencias cuantitativas	2.- Ritmo de trabajo	3.- Exigencias emocionales	4.- Exigencias de esconder emociones	5.- Doble presencia	6.- Influencia	7.- Posibilidad de desarrollo	8.- Sentido del trabajo	9.- Claridad del rol	10.- Conflicto del rol	11.- Apoyo social de compañeros y compañeras	12.- Sentimiento de grupo	13.- Apoyo social de superiores	14.- Calidad de liderazgo	15.- Previsibilidad	16.- Reconocimiento	17.- Inseguridad sobre el empleo	18.- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	19.- Confianza vertical	20.- Justicia
GENERAL	50,3	91,2	82,7	39,5	43	42,8	67,4	78,7	42,2	40,5	47	42,7	38,8	44,2	41,1	86,8	43,9	38,7	89,4	67,5
Int. directa	49,9	90,9	90,0	43,3	43,5	42,1	68,7	80,9	44,1	42,8	51,1	43,8	39,1	44,6	42,6	85,5	41,8	40,6	88,8	65,8
No int. directa	51,9	91,1	68,8	43,1	50,0	54,6	66,5	74,2	38,2	38,0	38,3	40,9	38,7	43,3	37,7	90,4	50,8	42,9	90,6	71,8

¿Qué otras diferencias se aprecian en función de determinadas variables?

Variable	Categorías	Factores de riesgos Psicosocial
sexo	Hombres	conflicto de rol
	Mujeres	apoyo social de superiores; inseguridad en el empleo; exigencias de esconder emociones; ritmo de trabajo; influencia
Antigüedad	Hace menos de 2 años	influencia
	Entre 2 y 10 años	Sentimiento de grupo; apoyo social de superiores; reconocimiento; confianza vertical y justicia
	Más de 10 años	Exigencias cuantitativas; doble presencia; conflicto de rol; calidad de liderazgo
edad	Menos de 31 años	exigencias emocionales; inseguridad sobre el empleo; claridad del rol posibilidades de desarrollo; calidad de liderazgo
	De 31 a 45 años	doble presencia ; justicia
	Más de 45 años	apoyo de compañeros y compañeras; apoyo social de superiores.
tamaño	Organizaciones pequeñas: escaso volumen personal remunerado	exigencias cuantitativas; posibilidad de desarrollo
	Organizaciones grandes: mayor volumen personal remunerado	influencia

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

ORIGEN: Organización del trabajo

EXPOSICIÓN: Factores psicosociales

“EFECTO”: Salud y satisfacción

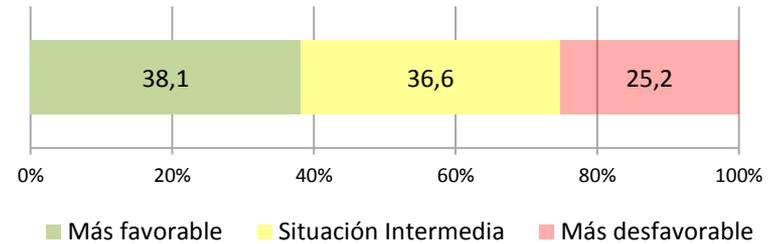
¿Qué salud, bienestar y satisfacción presenta el personal remunerado del TSAS?

Burn Out

Una de cada tres personas (36,7%) siente agotamiento con cierta frecuencia, tanto físico como emocional.

Un 35% del **personal de intervención directa** declara haber estado emocionalmente cansado siempre o muchas veces durante las últimas cuatro semanas, frente a un 24,4% del resto de personal.

Burn out

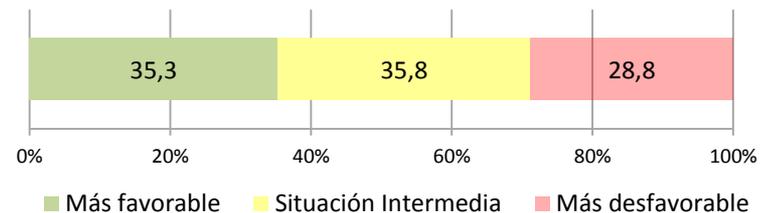


Estrés

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 encuestación.

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

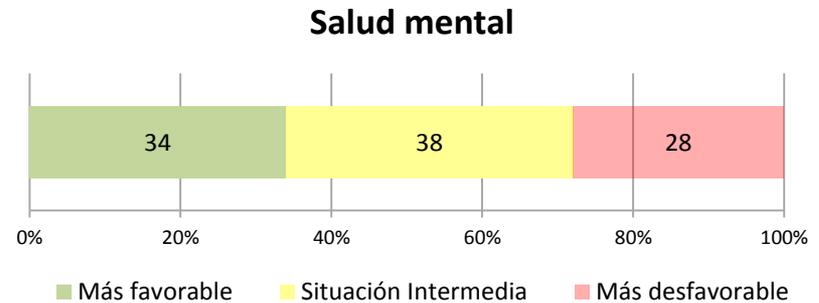
Estrés



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

Salud Mental

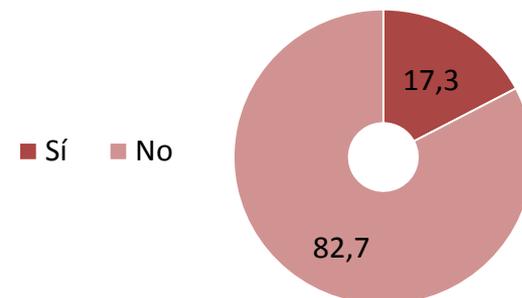
El 15,9% del personal remunerado del sector declara haber estado muy nervioso o nerviosa siempre o muchas veces en las cuatro semanas anteriores a la encuestación y el 12,5% se ha sentido desanimado o desanimada con esa misma frecuencia.



Agresiones

Un 7,9% de las personas consultadas ha sufrido alguna agresión o situación de acoso (laboral, sexual, discriminatorio, violencia verbal o física...) por parte de otras personas de la organización y un 17,3% has sufrido alguna agresión o situación de acoso (laboral, sexual, discriminatorio, violencia verbal o física...) por parte de otras personas "externas" a la organización (personas usuarias, proveedores...).

En los últimos 12 meses, has sufrido alguna agresión o situación de acoso (laboral, sexual, discriminatorio, violencia verbal o física...) por parte de otras personas "externas" a la organización (personas usuarias, proveedores...)?



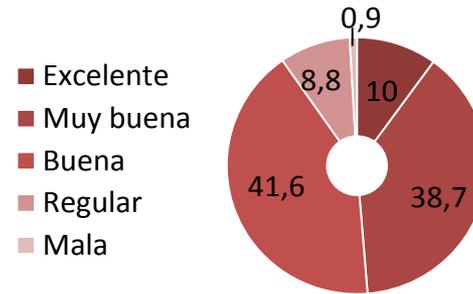
¿Qué salud, bienestar y satisfacción presenta el personal remunerado del TSAS?

Bajas

Un 22,2% de las personas consultadas han cogido una baja por enfermedad común en los 12 meses anteriores a la consulta y un 2,6% una baja por enfermedad laboral.

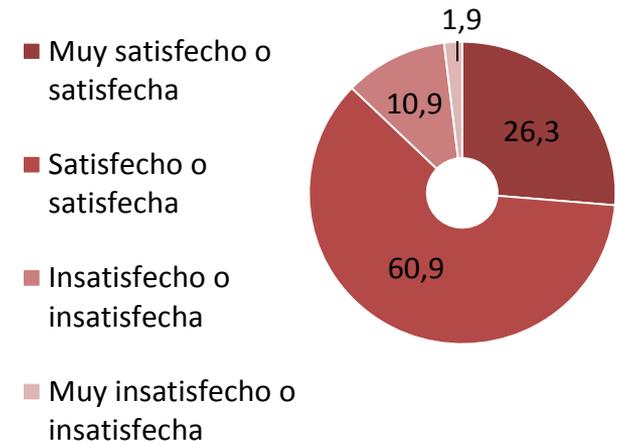
Salud General

El 48,7% del personal consultado percibe su salud como excelente o muy buena, mientras que se registra un 9,7% de personal con salud regular o mala.



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%)



Más información sobre el proyecto...

www.3sbizkaia.org

Observatorio del Tercer Sector

Inicio | Contacto

BEHATOKIA OBSERVATORIO 3s bizkaia.org

PROMOCIÓN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN INVESTIGACIÓN GALERÍA

¿Quiénes somos?

Misión y ámbitos de trabajo
Valores
Nuestros documentos

Promoción

Seminarios
Publicaciones 3S
Breves de gestión

Información y documentación

Consulta del catálogo
Biblioteca de referencia
Normativa ONL
Hemeroteca
Agenda
Boletín de actualidad
Estudios sobre el Tercer Sector

Investigación

Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi 2014-2015
Libro Blanco del Tercer Sector en Bizkaia 2007
Anuario del Tercer Sector de Bizkaia 2010
Proyectos de investigación

Buzón de sugerencias

Proyectos de investigación

Valor añadido | Retos Compartidos | Tercer Sector Social | Historia | Percepción Social | Trabajadores/as y vínculo con organizaciones

Órganos de gobierno | Riesgos Psicosociales | Buenas prácticas para el Libro Blanco

El proyecto persigue 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 Euzkadi. A través de este diagnóstico se pretende contribuir a avanzar en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales en un sector que se ve especialmente afectado por ellos y donde sin embargo, su estudio está insuficientemente desarrollado. Además, esta iniciativa pretende también favorecer espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre organizaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales.

En el desarrollo del proyecto se diferencian las siguientes fases:

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.	PresentaciónRIESGOS.pdf (419,50 kb) PROYECTO_RIESGOS_PSIICOSOCIALES.pdf (771,84 kb)
Fase 2: recogida de información	junio-julio	Trabajo de campo/Recogida de información (cuestionarios on-line)	
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	

Utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar tu experiencia de navegación y nuestros servicios. Si continúas navegando, consideramos que aceptas su uso. [Ver política de cookies](#).

retos.jpg | interpretar2.jpg | interpretar2.html | interpretar2.html

19:37 06/11/2016

Irama Vidorreta/ Ainara Canto

investigacion@3sbizkaia.org

9444003355/944003377/944009999

www.3sbizkaia.org

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia

