

## CONCLUSIONES PROYECTO EUROPEO: “DEALING WITH STRESS IN THE WORKPLACE”

Las encuestas han sido respondidas por un mayor número de mujeres, el 65%; con un rango de edad mayoritario entre los 45 y los 54 años; con una mayoría de titulación técnica o universitaria; con predominio de áreas administrativa, sanitaria/asistencial y de emergencias y seguridad; y pertenecientes a centros de hasta 500 trabajadores, en su mayoría. Las conclusiones extraídas de su análisis se concretan en los siguientes bloques de análisis de los factores de riesgo:

### Exigencias Psicológicas y control sobre los tiempos de trabajo:

- En general, no hay dificultad en cuanto a la atención de **asuntos personales** (el 67%) y en la posibilidad de **conciliar vida laboral y familiar** (el 53%); si bien esta segunda opción es más difícil para la mujer (41% frente al 75% de los hombres).
- No hay una respuesta definitiva sobre la relación entre el **tiempo disponible y el trabajo que debe realizarse**, aunque este es más suficiente para los hombres. En este sentido, el 50% afirma sufrir **interrupciones** en el desempeño de sus tareas lo que puede incidir en esa insuficiencia de tiempo.
- La **cantidad de trabajo** es elevada para el 50% de encuestados (58% hombres y 45% mujeres) lo que implica trabajar con **rapidez, acelerar el ritmo** de trabajo y **trabajar más horas** de las obligadas; así como no poder realizar muchas pausas fuera de las reglamentarias.

### Claridad de rol y exigencias psicológicas cognitivas:

- A la hora de **definir las funciones del puesto de trabajo** la inmensa mayoría de encuestados reconocen claridad en cuanto a las instrucciones recibidas sobre funciones (50%), metodología y cantidad (62%), calidad y responsabilidad (47%); así como una supervisión adecuada de los trabajos que realizan. No obstante, este dato contrasta con el hecho de que el 67% de hombres y el 59% de mujeres, afirmen recibir **órdenes contradictorias**.
- Además, el 47% necesita **ayuda/consejo para hacer su trabajo** y más del 50% tienen que **aprender y adaptarse** a nuevas situaciones
- No existen problemas en cuanto a los **recursos** disponibles (para el 56% son suficientes); pero sí en cuanto a la necesidad de tomar decisiones, ser creativos o tomar iniciativas relacionadas con el desarrollo de su actividad laboral; situaciones que los trabajadores deben asumir “*a menudo*” en porcentajes que oscilan entre el 35 y el 44%.

En este sentido, destacan el 67% de hombres (50% global) que se ven **obligados a realizar tareas con las que no están de acuerdo** y el 58%, también de hombres (41% global) que deben **saltarse los métodos establecidos**.

### Interés por el trabajo, reconocimiento y motivación:

- El 53% opina que existe un importante grado de **rutina en el trabajo** que realizan.
- El 55% sienten que su trabajo **tiene sentido** y se consideran **reconocidos**, fundamentalmente por parte de familiares y amigos y personas ajenas al centro de trabajo (usuarios, clientes, pacientes, etc.) y no tanto por sus superiores y compañeros. Además, el 71% reconoce que **las relaciones personales** en el trabajo son buenas.
- No obstante, ese reconocimiento no se traduce en la existencia de una **carrera profesional**, para el 50% esta es insuficiente; ni en unas **retribuciones salariales** adecuadas: para el 47% es insuficiente (más en las mujeres, el 55%, y menos en los hombres, el 33%).

### Relaciones personales en el trabajo:

- Es muy baja la existencia de **situaciones de conflicto** de violencia física y de acoso sexual. En cambio, el 40%, aproximadamente, reconoce conflictos interpersonales y violencia psicológica o amenazas; con una mayor vulnerabilidad de la mujer en este sentido. Estas situaciones y las propias derivadas del trabajo desempeñado, provocan que hasta el 38% de los trabajadores afirmen que se encuentran expuestos emocionalmente.
- La forma de abordar las situaciones de conflicto, no siguen un único patrón, repartiéndose entre todas las opciones planteadas en la encuesta: entre los afectados, con el superior, o por protocolo de actuación. Sorprende que un 32% diga no saber cómo se resuelven.

### Participación en la toma de decisiones en su centro de trabajo:

- Los instrumentos más valorados en cuanto a la **participación de los trabajadores en la toma de decisiones**, son: las conversaciones directas con su superior (70%); las secciones sindicales y/o comités de empresa (junta de personal (60%) y las asambleas y reuniones de trabajadores (50%).
- Además, el 47% (55% de mujeres y 33% de hombres) valoran, adecuadas, las **actuaciones de los delegados de prevención**; y, tan solo, el 12% las considera irrelevantes.