

PROSPECCIÓ SOBRE

RISCOS PSICOSOCIALS, ESTRÈS I BURNOUT

AL SECTOR SANITARI DE CATALUNYA

INFORMACIÓ QUANTITATIVA - RESULTATS PER COL·LECTIUS

CUIDAR QUI ENS CUIDA

EQUIP

Director del Projecte: José Francisco Martínez-Losa (Audit & Control Estrés)
Coordinador Científic: Pedro R. Gil-Monte (UNIPSIICO – UV)
Responsable tècnic i consultor: Antonio Peña Pulido (Audit & Control Estrés)
Responsable gestió plataforma on-line i consultor: Xavier Peralta Maniviesa (Audit & Control Estrés)
Consultor científic: Pedro Gil-LaOrden (UNIPSIICO – UV)
Disseny gràfic i maquetació: Siria Arnés Aguilar (Audit & Control Estrés)
Assessor tècnic INSST: Manuel Fidalgo Vega
Grup d'Experts: Reyes Solaz, José Manuel Domínguez, F. Xavier Borrajo, Eduard Salvador, Fernando Cobano, M. Carmen Márquez
Altres participants: Noelia Vela, Jordi Julià, Pilar González

AGRAÏMENTS

Volem expressar el nostre més sincer agraïment als professionals sanitaris que, amb el seu talent i dedicació, treballen diàriament per tenir cura de la salut i el benestar de la societat. Aquest projecte neix amb l'objectiu de contribuir al seu benestar, com a reconeixement i suport al seu inestimable valor.

També volem agrair a les institucions que han fet possible aquest estudi, la **Generalitat de Catalunya**, la **Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya**, **UGT Serveis Públics de Catalunya**, la **Secretaria del Sector Salut i Serveis Sòciosanitaris** i la **Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (OTPRL) de la UGT de Catalunya**, pel seu suport i col·laboració. Sense la seva implicació i recursos, aquest projecte no hagués estat possible.

Finalment, un agraïment especial a totes les persones que han participat en aquest estudi, dedicant el seu temps a respondre el qüestionari i, especialment, a aquelles que han compartit la seva experiència i opinions en les sessions d'entrevistes grupals. Les seves aportacions han estat essencials per comprendre millor la realitat psicosocial del sector sanitari i identificar propostes que contribueixin a millorar-ne les condicions laborals i el benestar. Aquest treball és, en gran part, fruit de la seva generositat i compromís.

Desembre 2025

MÈTODOS.....	1
RESULTADOS.....	2
1. Variable SEXO.....	3
1.1. Anàlisis de prevalencia.....	9
1.1.1. Variables de demanda.....	9
1.1.2. Variables de recursos.....	14
1.1.3. Resultados del estrés laboral.....	19
1.2. Anàlisis diferenciales.....	25
1.2.1. Variables de demanda.....	25
1.2.2. Variables de recursos.....	26
1.2.3. Resultados del estrés laboral.....	28
1.3. Anàlisis predictivos: regresiones.....	31
1.3.1. Variables de demanda.....	31
1.3.2. Variables de recursos.....	32
2. Variable PROFESIÓN.....	34
2.1. Anàlisis de prevalencia.....	40
2.1.1. Variables de demanda.....	40
2.1.2. Variables de recursos.....	53
2.1.3. Resultados del estrés laboral.....	71
2.2. Anàlisis diferenciales.....	84
2.2.1. Variables de demanda.....	84
2.2.2. Variables de recursos.....	89
2.2.3. Resultados del estrés laboral.....	95
2.3. Anàlisis predictivos: regresiones.....	101
2.3.1. Variables de demanda.....	101
2.3.2. Variables de recursos.....	103
3. Variable SECTOR DE TRABAJO: público vs concertado/privado.....	106
3.1. Anàlisis de prevalencia.....	112
3.1.1. Variables de demanda.....	112
3.1.2. Variables de recursos.....	116
3.1.3. Resultados del estrés laboral.....	121
3.2. Anàlisis diferenciales.....	128
3.2.1. Variables de demanda.....	128
3.2.2. Variables de recursos.....	130
3.2.3. Resultados del estrés laboral.....	131
3.3. Anàlisis predictivos: regresiones.....	134
3.3.1. Variables de demanda.....	134
3.3.2. Variables de recursos.....	135
4. Variable JEFATURA.....	137
1.1. Anàlisis de prevalencia.....	143
1.1.1. Variables de demanda.....	143
1.1.2. Variables de recursos.....	148
1.1.3. Resultados del estrés laboral.....	153
1.2. Anàlisis diferenciales.....	159
1.2.1. Variables de demanda.....	159
1.2.2. Variables de recursos.....	161
1.2.3. Resultados del estrés laboral.....	163
1.3. Anàlisis predictivos: regresiones.....	165
1.3.1. Variables de demanda.....	165

1.3.2. Variables de recursos.	167
5. Variable SECTOR SANITARIO.	169
5.1. Análisis de prevalencia.	171
5.1.1. Variables de demanda.	171
5.1.2. Variables de recursos.	188
5.1.3. Resultados del estrés laboral.	209
5.2. Análisis diferenciales.	225
5.2.1. Variables de demanda.	225
5.2.2. Variables de recursos.	230
5.2.3. Resultados del estrés laboral.	234
5.3. Análisis predictivos: regresiones.	239
5.3.1. Variables de demanda.	239
5.3.2. Variables de recursos.	243
6. Variable EDAD.	246
6.1. Análisis de prevalencia.	251
6.1.1. Variables de demanda.	251
6.1.2. Variables de recursos.	263
6.1.3. Resultados del estrés laboral.	278
6.2. Análisis diferenciales.	290
6.2.1. Variables de demanda.	290
6.2.2. Variables de recursos.	295
6.2.3. Resultados del estrés laboral.	300
6.3. Análisis predictivos: regresiones.	306
6.3.1. Variables de demanda.	306
6.3.2. Variables de recursos.	308
7. Variable ÁMBITO DE TRABAJO.	311
7.1. Análisis de prevalencia.	317
7.1.1. Variables de demanda.	317
7.1.2. Variables de recursos.	325
7.1.3. Resultados del estrés laboral.	334
7.2. Análisis diferenciales.	342
7.2.1. Variables de demanda.	342
7.2.2. Variables de recursos.	346
7.2.3. Resultados del estrés laboral.	349
7.3. Análisis predictivos: regresiones.	354
7.3.1. Variables de demanda.	354
7.3.2. Variables de recursos.	355

MÉTODO

Consultar el informe presentado en 2024 titulado “Prospecció sobre riscos psicosocials, estrès i burnout al sector sanitari de catalunya i bones pràctiques per a la seva prevenció”. Disponible en:

<https://www.ugt.cat/document/prospeccio-sobre-riscos-psicosocials-estres-i-burnout-al-sector-sanitari-de-catalunya-i-bones-practiques-per-a-la-seva-prevencio/>

RESULTADOS

En este informe se profundiza en los resultados previos considerando subgrupos muestrales en función de diferentes variables sociodemográficas y sociolaborales. Los análisis diferenciales permiten averiguar en qué grupos de la muestra se encuentran los niveles de riesgo más elevados, y si existen diferencias significativas entre esos niveles, lo que nos indicaría que existen grupos con especial sensibilidad a la exposición a esos riesgos psicosociales.

Se realizaron dos tipos de análisis:

1. Análisis de la situación de la media de los grupos considerando los diferentes niveles de las variables: bajo, medio y alto.
2. Distribución de los sujetos en niveles de riesgo (análisis de prevalencia).
3. Análisis de las diferencias entre las medias de los grupos para cada variable con el fin de identificar si existían diferencias significativas en los niveles de riesgo y consecuencias percibidos.
4. Análisis de relaciones entre factores/riesgos psicosociales y sus consecuencias.

1. Variable SEXO.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: hombres, $n = 695$ vs. mujeres, $n = 2.535$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable sexo se presenta en la tabla 1.1 y en la figura 1.1 a figura 1.8.

Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 1.1). No se obtuvieron diferencias significativas para las siguientes variables: edad y sector de trabajo. Esto es, la variable sexo no influye en la distribución en grupos en esas variables, de manera que presentan proporciones similares hombres y mujeres en grupos de edad y de sector de trabajo.

Para el resto de las variables (ocupación, sanitario, tipo de contrato, jefatura, ámbito de trabajo y sector sanitario) se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable sexo. En la tabla 1.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 1.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para los grupos de la variable independiente.

	Hombres (n = 695)	Mujeres (n = 2.535)
Edad	$\chi^2_{(gl=5)} = 8,87$	
Menys de 25 anys	1,70	1,60
Entre 25 i 30 anys	6,50	7,70
Entre 31 i 40 anys	22,00	20,10
Entre 41 i 50 anys	28,80	29,50
Entre 51 i 60 anys	29,40	32,30
Més de 60 anys	11,70	8,70
Profesió	$\chi^2_{(gl=6)} = 145,15^{***}$	
Personal de medicina	21,00	14,80
Personal de enfermería	18,10	31,60
Personal técnico de grado	23,70	25,60
Personal técnico	5,80	3,30
Personal administrativo	16,50	16,50
Personal d'oficis	10,50	2,40
Altres professionals	4,30	5,80
Personal sanitario	$\chi^2_{(gl=1)} = 19,10^{***}$	
Sí	70,10	78,00
No	29,90	22,00
Contrato	$\chi^2_{(gl=2)} = 8,62^*$	
Fixe	83,30	79,90
Temporal	11,80	16,10
Substitució	4,90	4,00
Jefatura	$\chi^2_{(gl=1)} = 4,91^*$	
Sí	9,20	6,70
No	90,80	93,30
Sector de trabajo	$\chi^2_{(gl=1)} = 0,16$	
Públic (ICS)	65,50	66,30
Concertat o privat	34,50	33,70
Àmbit de trabajo	$\chi^2_{(gl=2)} = 33,61^{***}$	
Àmbit hospitalari	52,50	54,20
Atenció primària	32,50	37,90
Altres (SEM, Mútues...)	15,00	7,90
Sector sanitario	$\chi^2_{(gl=9)} = 32,23^{***}$	
Alt Pirineu	0,40	0,90
Barcelona ciutat	54,70	44,70
Catalunya central	3,90	5,40
Girona	5,20	8,20
Lleida	5,30	5,20
Metronord	4,30	4,70
Metrosud	11,70	15,50
Penedès	3,30	4,90
Tarragona	7,30	6,20
Terres de l'Ebre	3,90	4,10

Figura 1.1. Porcentaje de sujetos en grupos de edad según la variable sexo.

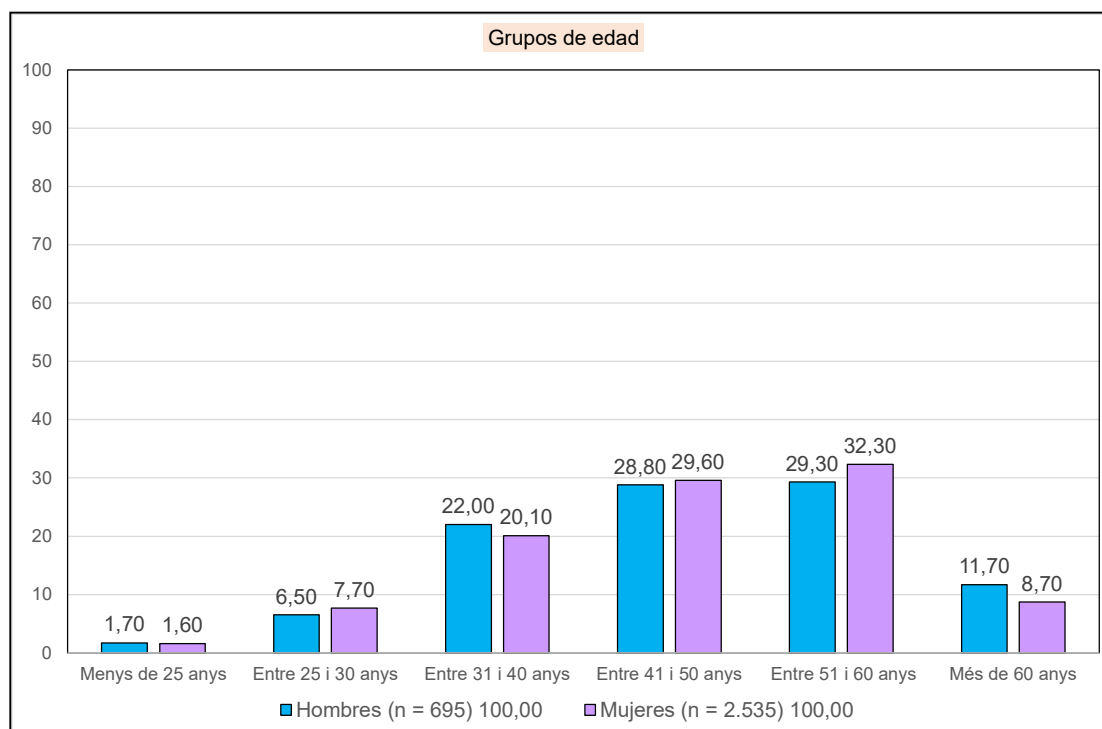


Figura 1.2. Porcentaje de sujetos en grupos profesionales según la variable sexo.

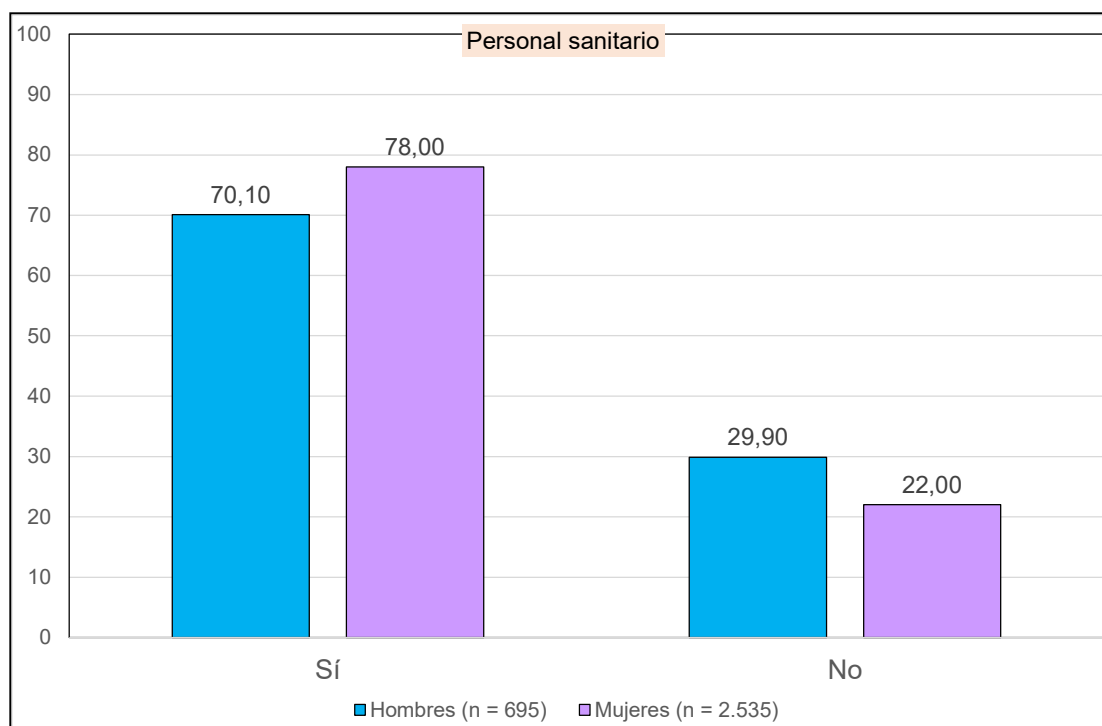


Figura 1.3. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si son o no personal sanitario según la variable sexo.

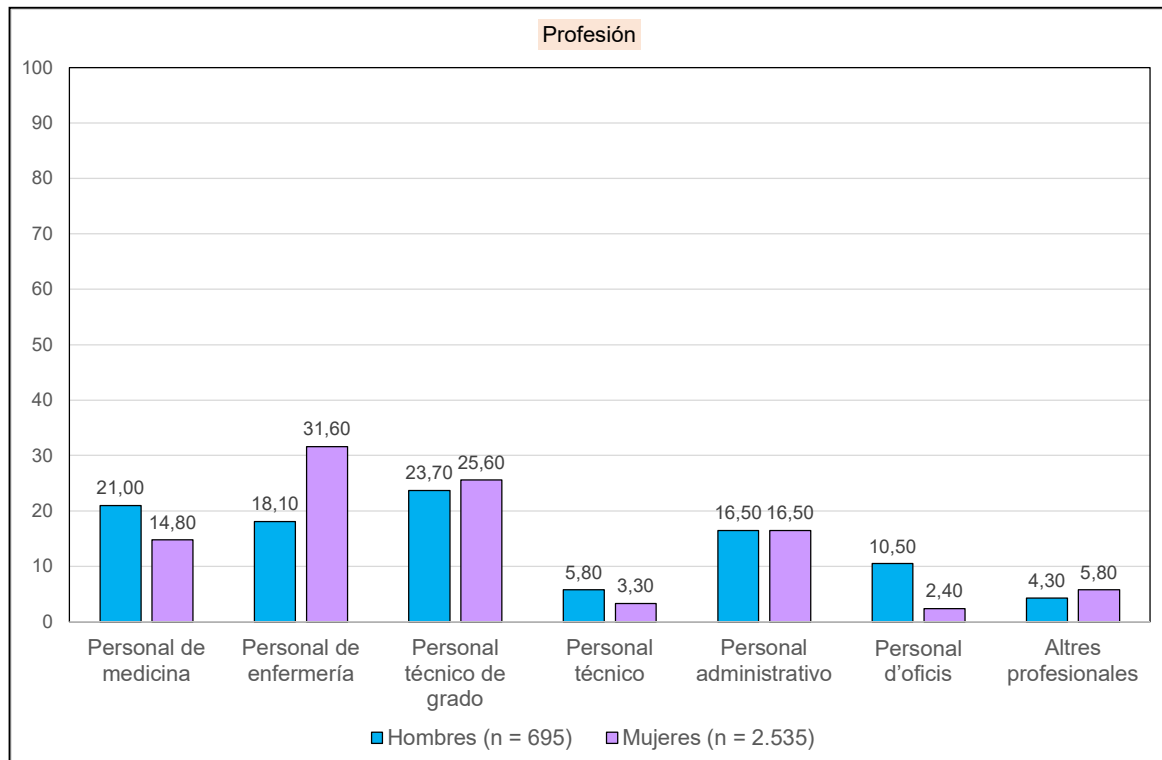


Figura 1.4. Porcentaje de sujetos agrupados en función del tipo de contrato según la variable sexo.

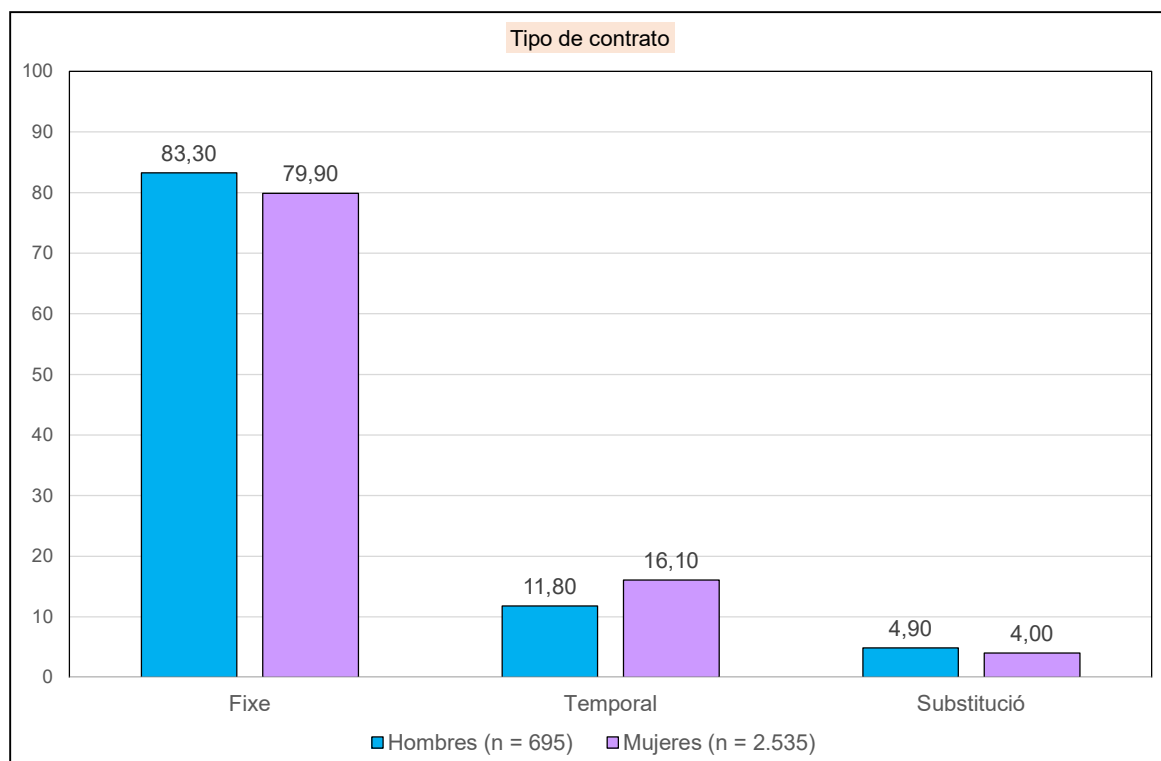


Figura 1.5. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si desempeñan un cargo de jefatura/mando según la variable sexo.

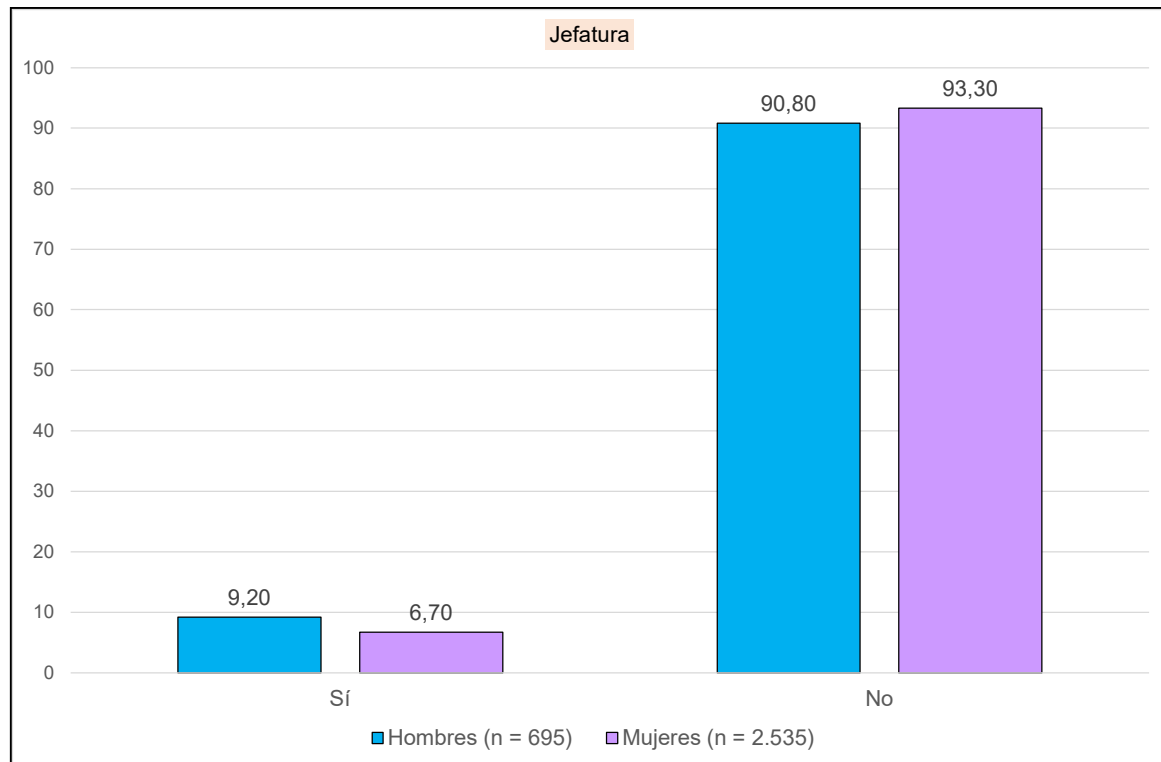


Figura 1.6. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector de trabajo según la variable sexo.

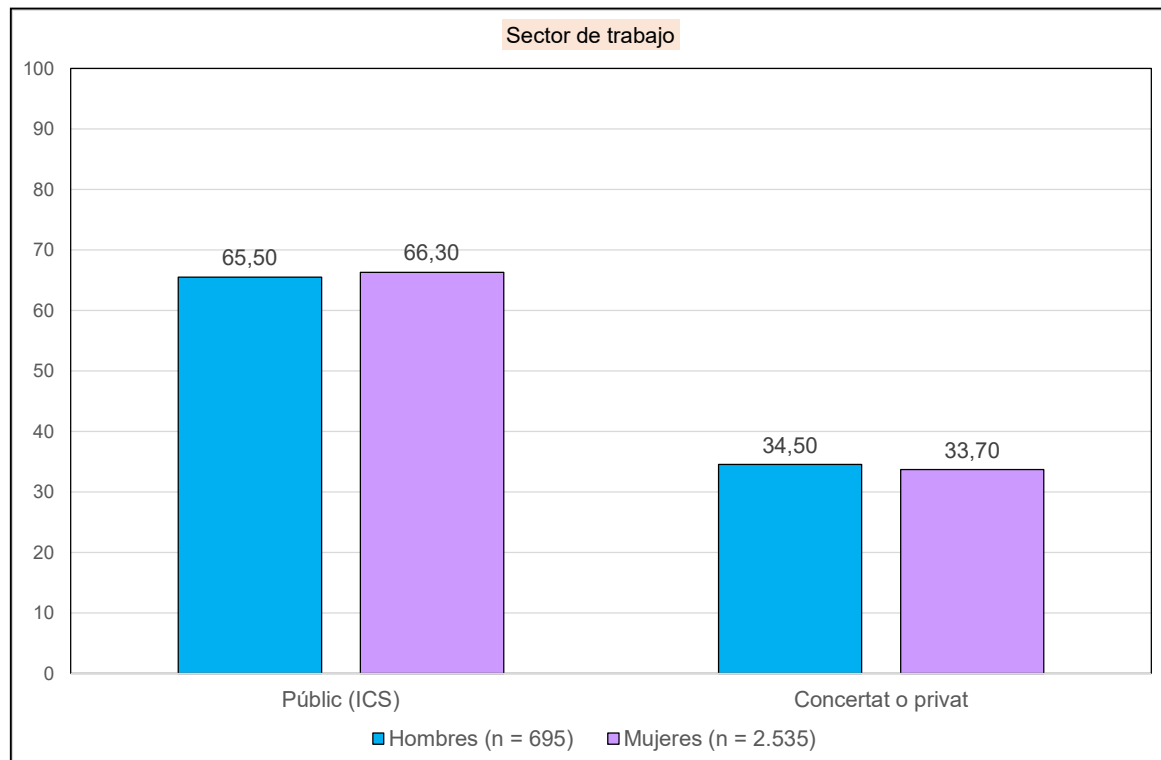


Figura 1.7. Porcentaje de sujetos agrupados en función del ámbito de trabajo según la variable sexo.

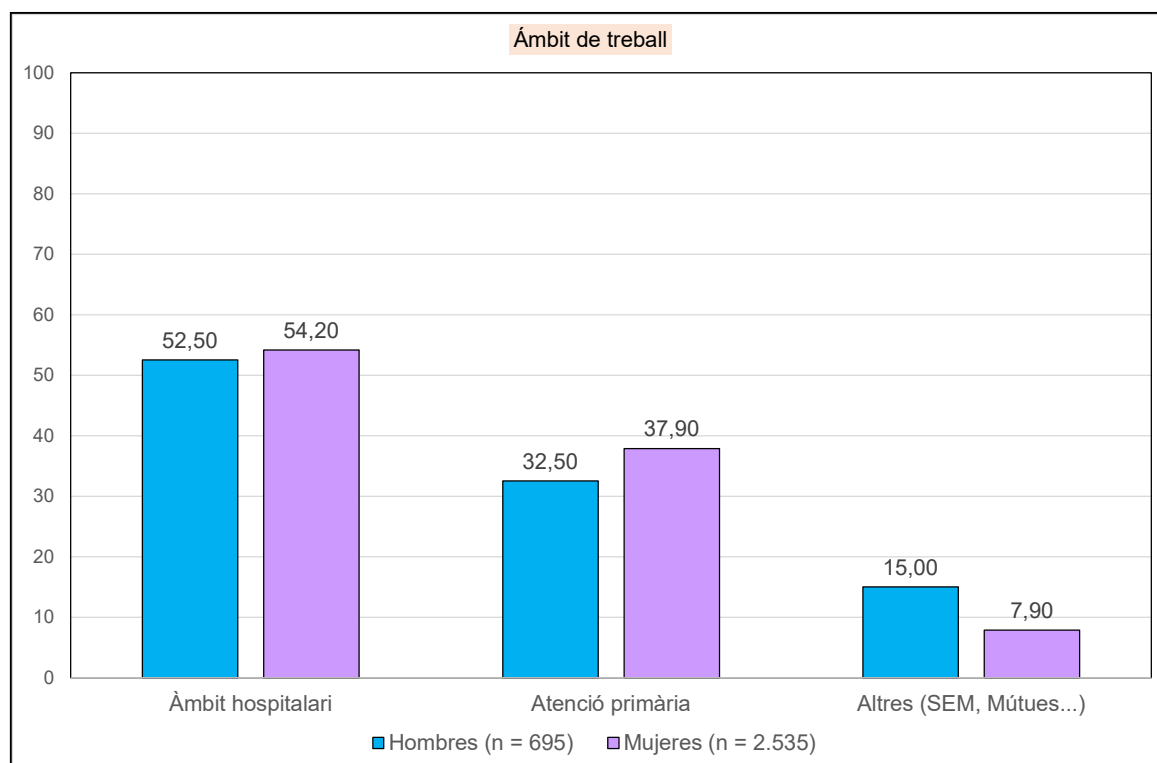
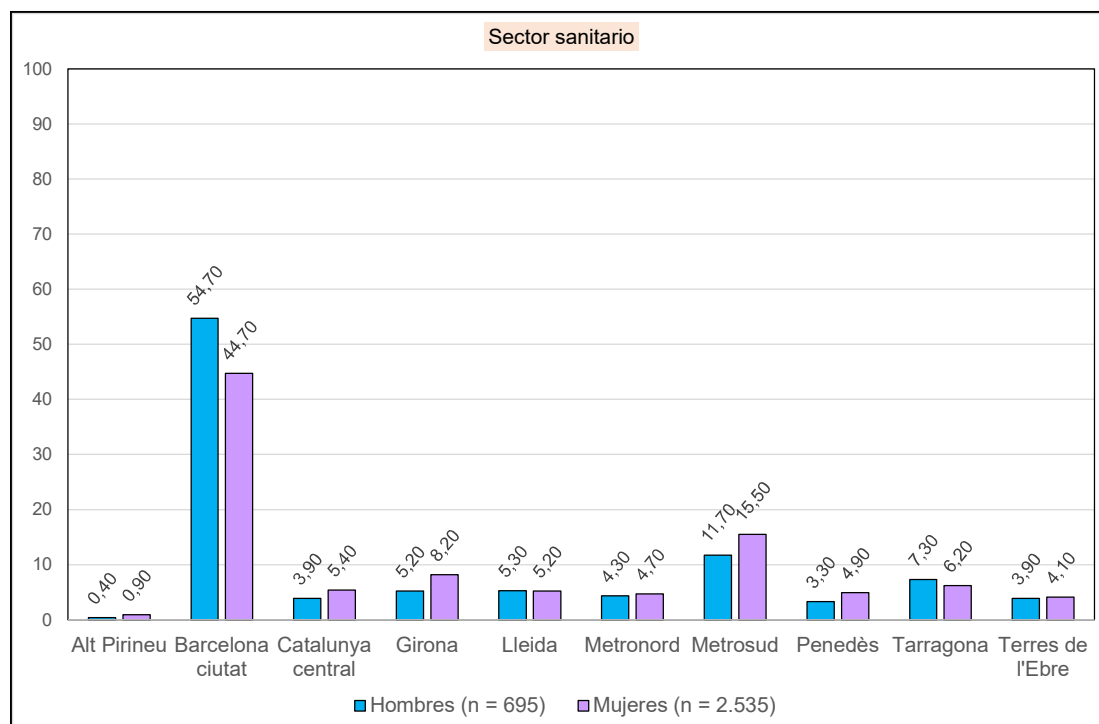


Figura 1.8. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector sanitario según la variable sexo.



1.1. Anàlisis de prevalencia.

1.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 1.2 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para ambos grupos de la muestra (ver también figura 1.9 y figura 1.10). Para la muestra de hombres, el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable falta de justicia organizacional (64,60%) con valores similares para la variable conflictos interpersonales (60,72%). El porcentaje más bajo en niveles altos de riesgo se obtuvo para la variable conflicto familia-trabajo (4,17%). Cabe subrayar el porcentaje relativamente elevado de sujetos en niveles altos de tipos de violencia en el trabajo: percepción de agresiones psicológicas internas (20,14%), agresiones psicológicas externas (26,76%), agresiones físicas externas (8,78%) y sensación de inseguridad (18,42%).

En la muestra de mujeres el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable falta de justicia organizacional (61,26%). El más porcentaje más bajo en niveles altos se obtuvo para la variable conflicto familia-trabajo (3,43%). También se obtuvo un porcentaje relativamente elevado de sujetos en niveles altos de tipos de violencia en el trabajo: percepción de agresiones psicológicas internas (15,35%), agresiones psicológicas externas (25,40%), agresiones físicas externas (7,38%) y sensación de inseguridad (14,68%).

De manera adicional a las variables de la tabla 1.2, en la figura 1.11 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Para la muestra de hombres un 44,3% respondió que no les ocurría ($n = 308$), mientras que el 55,70% respondió que sí ($n = 387$). En el caso de las mujeres el 37,1% respondió que no les ocurría ($n = 941$), mientras que el 62,9% respondió que sí ($n = 1.594$).

También en la figura 1.11 están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). En la muestra de hombres, un 26,5% de los sujetos respondieron que no ($n = 184$), un 31,8% respondieron que sí, pero la consideraban adecuada ($n = 221$), y un 41,7% respondieron que sí, considerándola excesiva ($n = 290$). En la muestra de mujeres, un 21,1% de los sujetos respondieron que no ($n = 535$), un 34,2% respondieron que sí, pero la consideraban adecuada ($n = 868$), y un 44,7% respondieron que sí, considerándola excesiva ($n = 1.132$).

En la figura 1.12 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos para las diferentes

fuentes de conflictos interpersonales percibidas para hombres y para mujeres. En todas las fuentes de conflicto la muestra de hombres percibió niveles más elevados de frecuencia alta (frecuentemente o muy frecuentemente) que la muestra de mujeres.

Tabla 1.2. Número y porcentaje de hombres y mujeres en niveles de riesgo de las variables de demanda.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	HOMBRES (n = 695)					
1. Carga trabajo	130	18,71	197	28,35	368	52,95
2. Conflicto de rol	144	20,72	148	21,29	403	57,99
3. Ambigüedad de rol	152	21,87	272	39,14	271	38,99
4. Conflictos interpersonales	93	13,38	180	25,90	422	60,72
5. Inequidad (falta justicia)	98	14,10	148	21,29	449	64,60
6. Trabajo emocional	191	27,48	210	30,22	294	42,30
7. Conflicto trabajo-familia	335	48,20	147	21,15	213	30,65
8. Conflicto familia-trabajo	622	89,50	44	6,33	29	4,17
9. Agresiones psicológicas internas	425	61,15	130	18,71	140	20,14
10. Agresiones psicológicas externas	324	46,62	185	26,62	186	26,76
11. Agresiones físicas externas	518	74,53	116	16,69	61	8,78
12. Sensación de inseguridad	437	62,88	130	18,71	128	18,42
	MUJERES (n = 2.535)					
1. Carga trabajo	335	13,21	706	27,85	1.494	58,93
2. Conflicto de rol	516	20,36	634	25,01	1.385	54,64
3. Ambigüedad de rol	677	26,71	998	39,37	860	33,93
4. Conflictos interpersonales	357	14,08	784	30,93	1.394	54,99
5. Inequidad (falta justicia)	430	16,96	552	21,78	1.553	61,26
6. Trabajo emocional	569	22,45	807	31,83	1.159	45,72
7. Conflicto trabajo-familia	1.149	45,33	591	23,31	795	31,36
8. Conflicto familia-trabajo	2.307	91,01	141	5,56	87	3,43
9. Agresiones psicológicas internas	1.685	66,47	461	18,19	389	15,35
10. Agresiones psicológicas externas	1.217	48,01	674	26,59	644	25,40
11. Agresiones físicas externas	2.025	79,88	323	12,74	187	7,38
12. Sensación de inseguridad	1.668	65,80	496	19,57	371	14,64

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad, se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente, niveles medios, algunas veces al mes, y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 1.9. Distribución de la muestra de hombres en niveles de riesgos en variables de demanda.

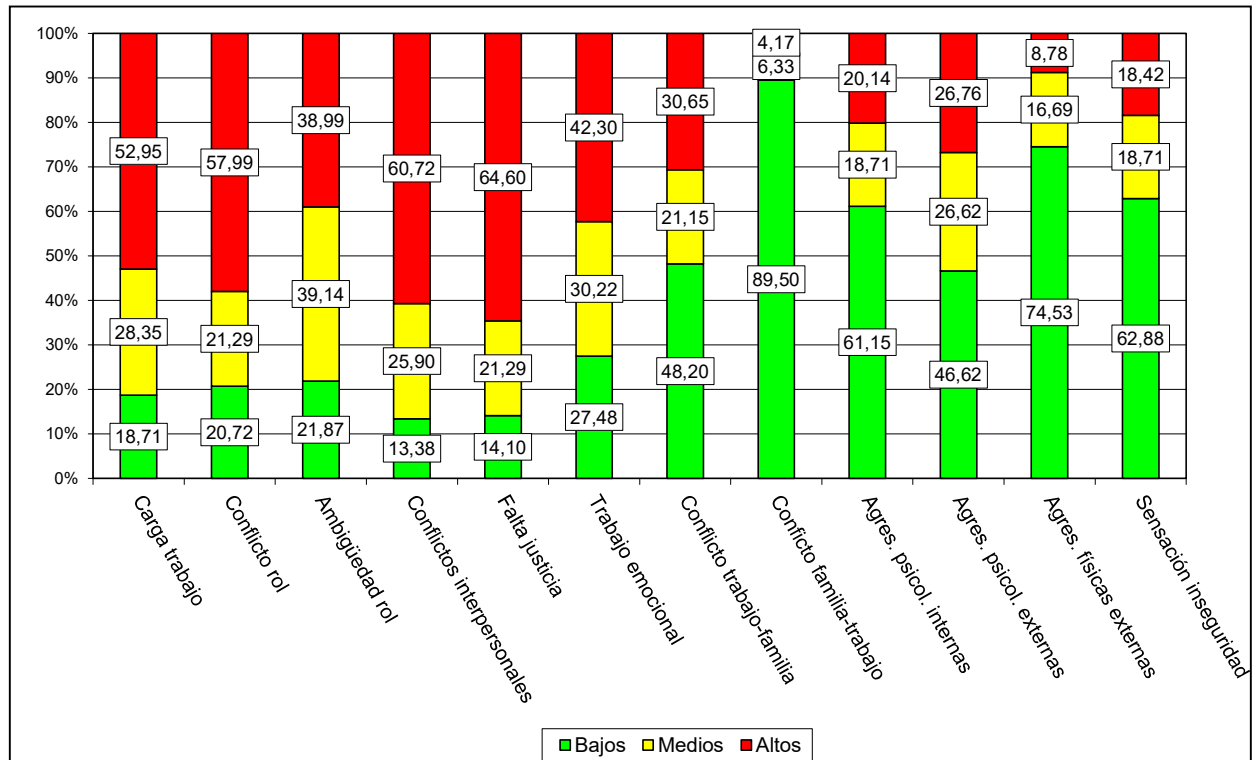


Figura 1.10. Distribución de la muestra de mujeres en niveles de riesgos en variables de demanda.

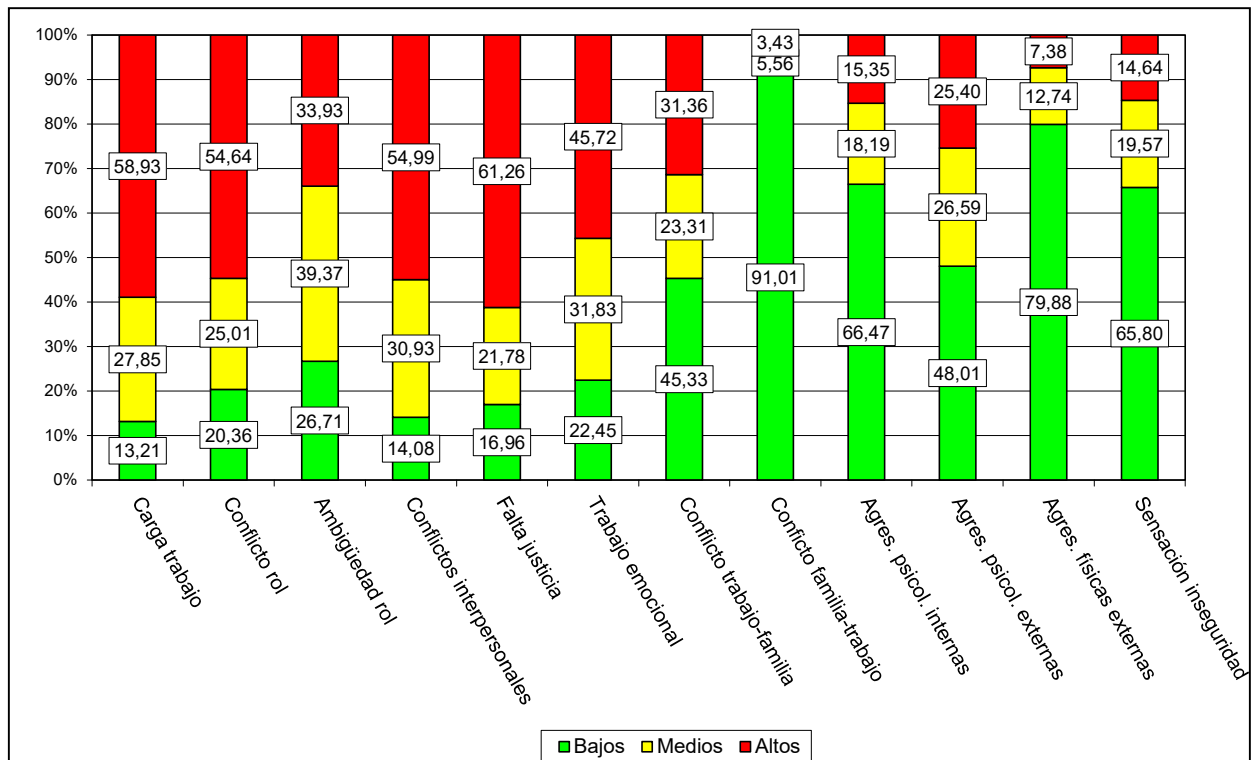


Figura 1.11. Distribución porcentual de la muestra de hombres y mujeres en niveles de las variables sobreimplicación y carga administrativa.

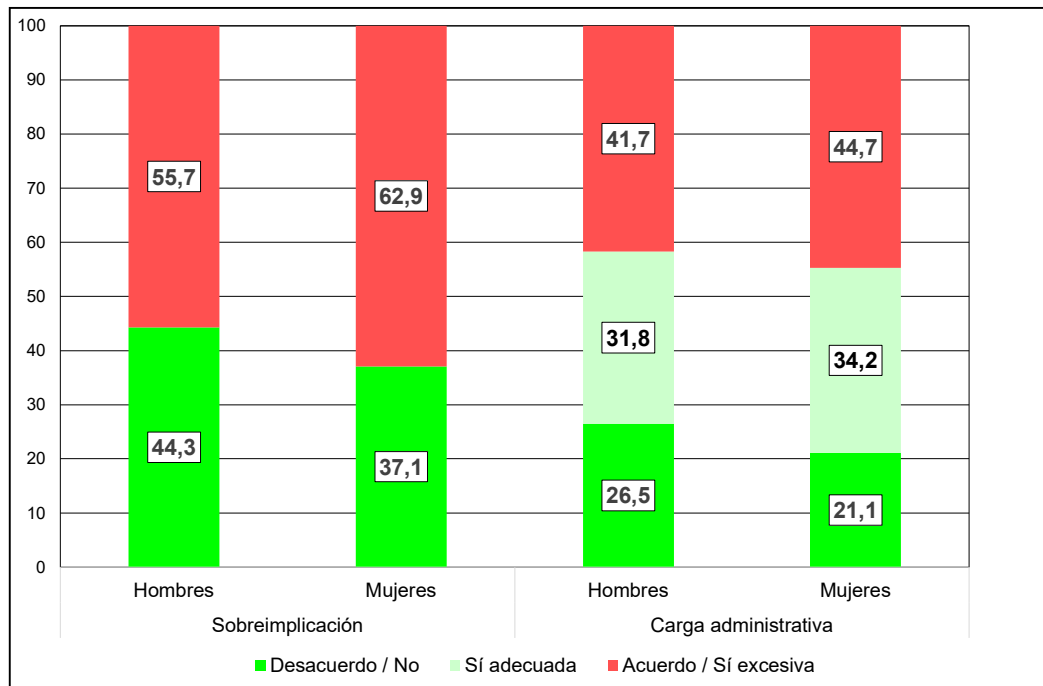
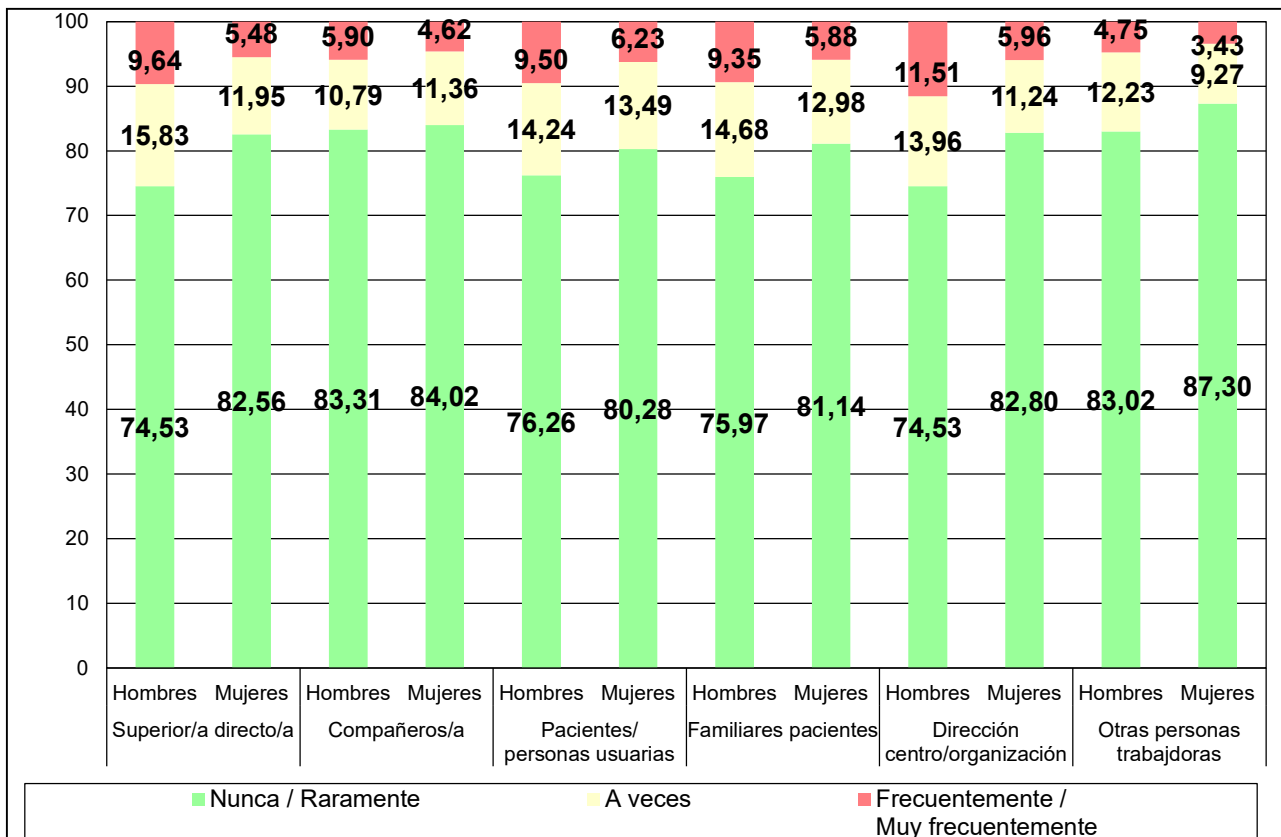


Figura 1.12. Distribución porcentual de los grupos de hombres y mujeres en niveles de las fuentes de conflictos interpersonales.



1.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 1.3 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para la muestra de hombres (ver también figura 1.13) y para la muestra de mujeres (ver también figura 1.14). Se observan altos porcentajes de percepción de falta de recursos en todas las variables del contexto de trabajo. Para la muestra de hombres el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable apoyo social por parte de la dirección (falta de apoyo social) (82,45%), mientras que el menor porcentaje de sujetos en nivel de percepción de alto riesgo fue para la variable disponibilidad de recursos para la realizar el trabajo (31,51%) (percepción de carencia de recursos).

En la muestra de mujeres el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto también se obtuvo para la variable apoyo social por parte de la dirección (falta de apoyo social) (80,43%), mientras que el menor porcentaje de sujetos en nivel de percepción de alto riesgo fue también para la variable disponibilidad de recursos para la realizar el trabajo (31,91%) (percepción de carencia de recursos).

Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 1.4 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para la muestra de hombres y de mujeres. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el porcentaje de mujeres fue superior al de hombres en la percepción de no existencia de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras (12,70% vs. 11,94%), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo (8,72% vs. 7,05%), y en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo (34,12% vs. 23,02%). Sin embargo, en las tres variables el porcentaje de hombres que consideraron que sí se utilizan y es eficaz fue superior al porcentaje de mujeres (figura 1.15).

Los resultados fueron similares para el conocimiento de formación sobre el procedimiento a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo. El 48,95% de las mujeres respondieron que no existe, mientras que en el caso de la muestra de hombres fue el 38,56% (figura 1.16). El resultado fue similar para el conocimiento de planes de igualdad, pues el 60,63% de las mujeres respondieron que no existía en su centro de trabajo, mientras que en el grupo de hombres bajo al 55,68% (figura 1.17).

Tabla 1.3. Número y porcentaje de hombres y mujeres en niveles de riesgo de las variables de recursos.

	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
	HOMBRES (n = 695)					
1. Autonomía	485	69,78	130	18,71	80	11,51
2. Apoyo social	473	68,06	169	24,32	53	7,63
2.1. Apoyo superior	535	76,98	106	15,25	54	7,77
2.2. Apoyo compañeros	482	69,35	90	12,95	123	17,70
2.3. Apoyo dirección	573	82,45	74	10,65	48	6,91
3. Recursos laborales	219	31,51	274	39,42	202	29,06
4.1. Retroinformación superior positiva	487	70,07	105	15,11	103	14,82
4.2. Retroinformación superior negativa	415	59,71	138	19,86	142	20,43
4.3. Retroinformación compañeros	292	42,01	189	27,19	214	30,79
5. Autoeficacia	110	15,83	153	22,01	432	62,16
	MUJERES (n = 2.535)					
1. Autonomía	1.768	69,74	441	17,40	326	12,86
2. Apoyo social	1.635	64,50	683	26,94	217	8,56
2.1. Apoyo superior	1.864	73,53	462	18,22	209	8,24
2.2. Apoyo compañeros	1.626	64,14	415	16,37	494	19,49
2.3. Apoyo dirección	2.039	80,43	314	12,39	182	7,18
3. Recursos laborales	809	31,91	1049	41,38	677	26,71
4.1. Retroinformación superior positiva	1.658	65,40	476	18,78	401	15,82
4.2. Retroinformación superior negativa	1.513	59,68	533	21,03	489	19,29
4.3. Retroinformación compañeros	1.038	40,95	694	27,38	803	31,68
5. Autoeficacia	421	16,61	575	22,68	1.539	60,71

Figura 1.13. Distribución de la muestra de hombres en niveles de riesgo en variables de recursos.

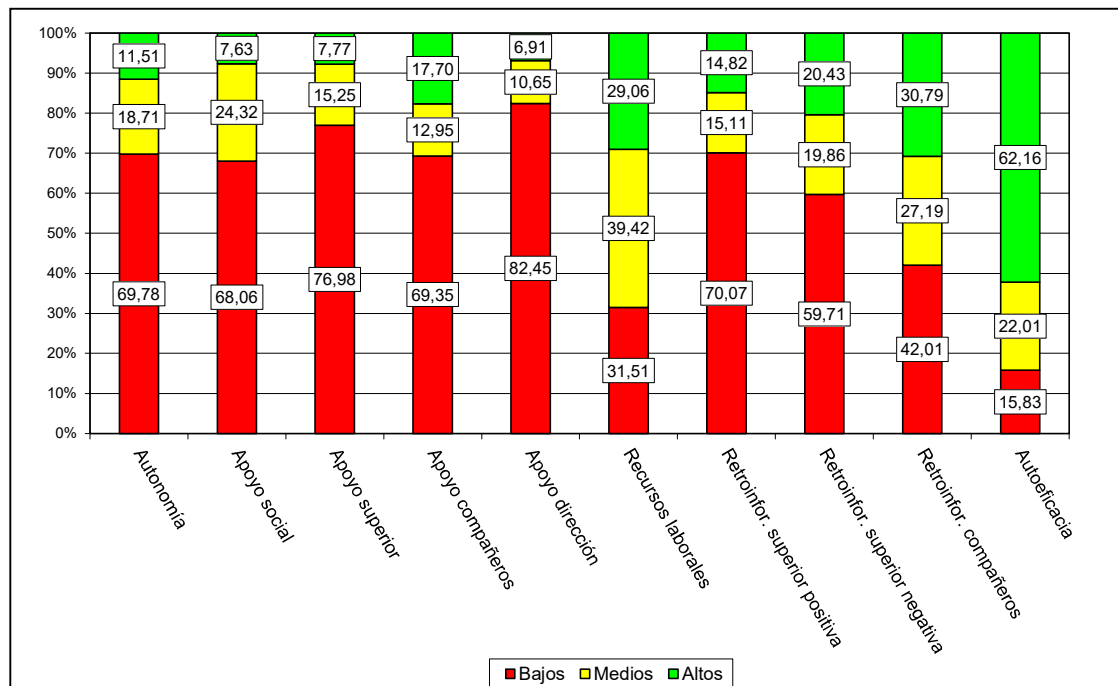


Figura 1.14. Distribución de la muestra de mujeres en niveles de riesgo en variables de recursos.

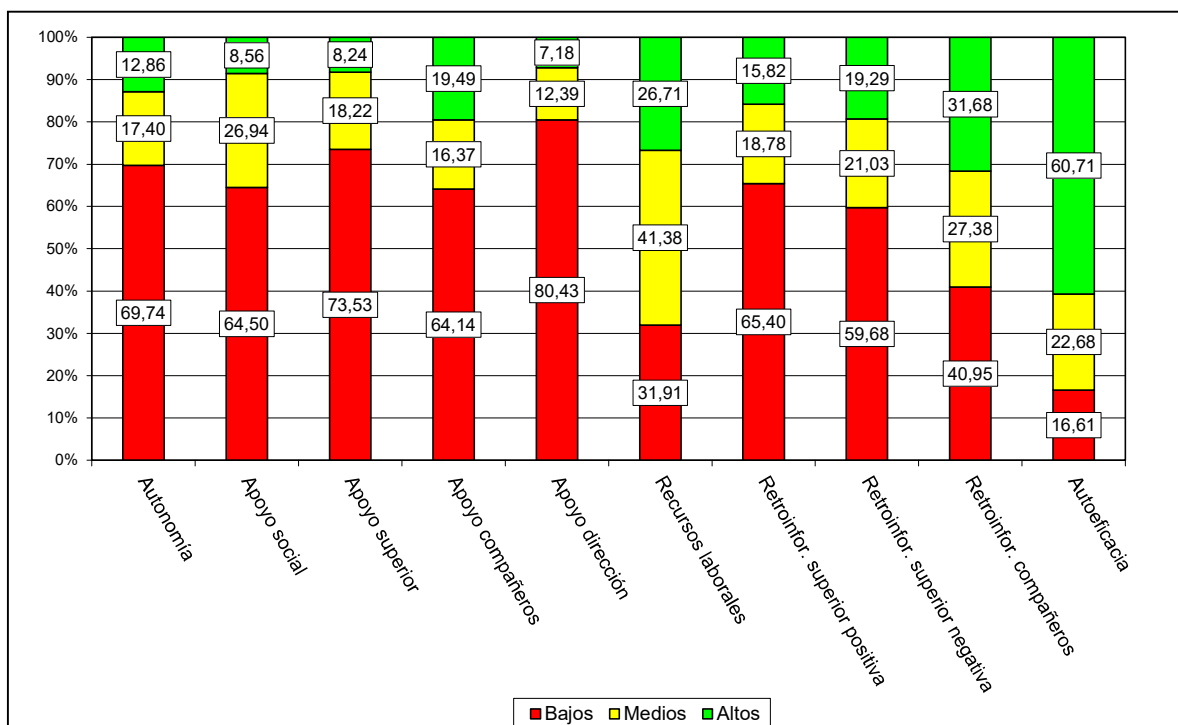


Tabla 1.4. Porcentaje de hombres y mujeres en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad.

	HOMBRES (n = 695)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No existen
1. Mecanismos resolución conflictos	23,88	23,02	13,96	27,19	11,94
2. Mecanismos prevención acoso	22,01	19,57	13,38	37,99	7,05
3. Existe protocolo acoso sexual	25,47	11,65	5,76	34,10	23,02
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No existen
4. Centro ofrece formación acoso	20,14	16,26	25,04		38,56
5. Centro forma jefes en acoso	12,37	9,06	57,12		21,44
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	19,14		25,18		55,68
	MUJERES (n = 2.535)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No existen
1. Mecanismos resolución conflictos	22,88	23,39	12,31	28,72	12,70
2. Mecanismos prevención acoso	18,42	16,69	13,06	43,12	8,72
3. Existe protocolo acoso sexual	18,11	6,35	4,85	36,57	34,12
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No existen
4. Centro ofrece formación acoso	16,53	8,17	26,35		48,95
5. Centro forma jefes en acoso	9,82	5,44	62,33		22,41
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	15,86		23,51		60,63

Figura 1.15. Distribución porcentual de los grupos de hombres y mujeres en percepción de existencia de protocolos para la prevención de la violencia en el trabajo.

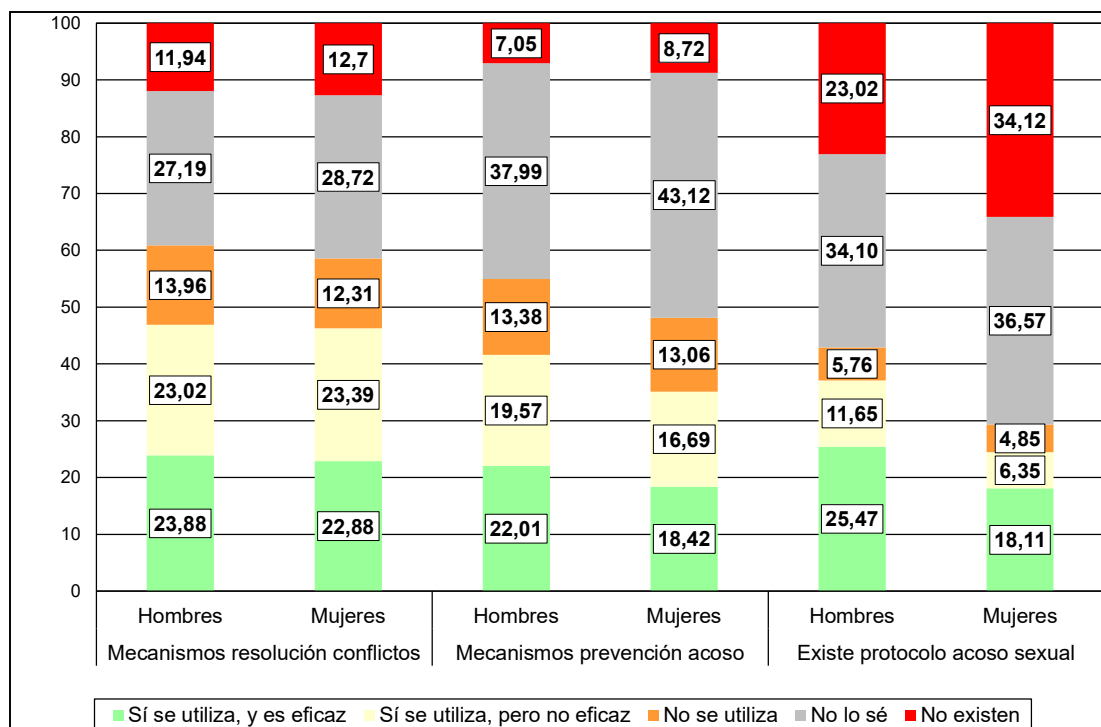


Figura 1.16. Distribución porcentual de los grupos de hombres y mujeres en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso psicológico.

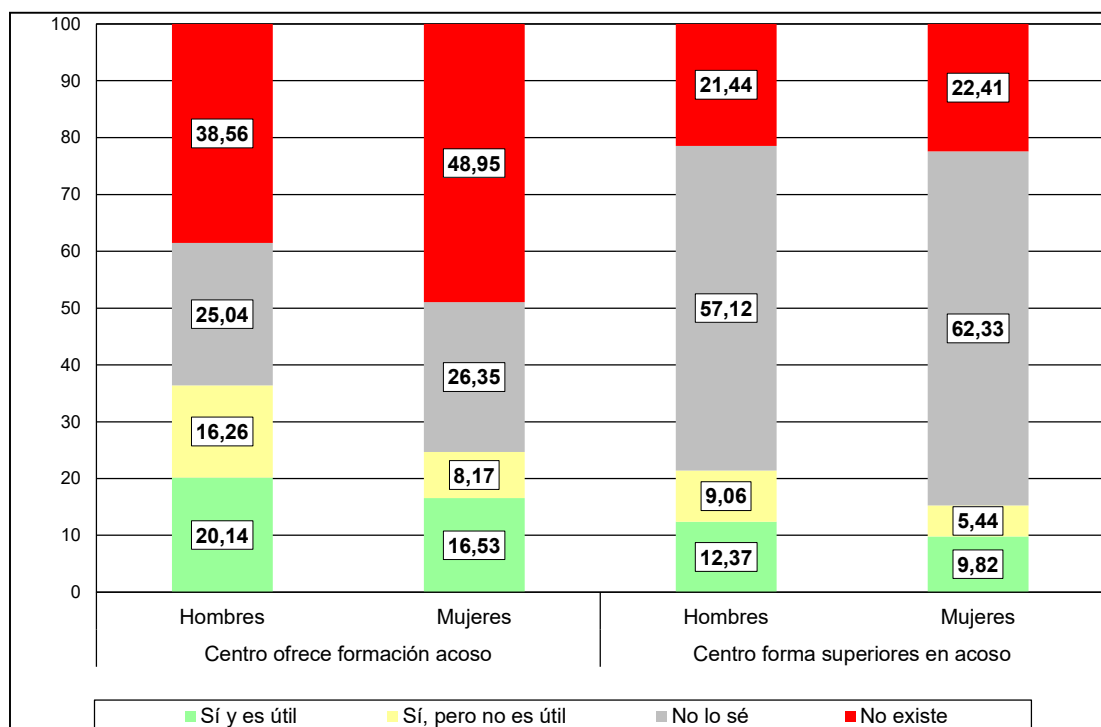
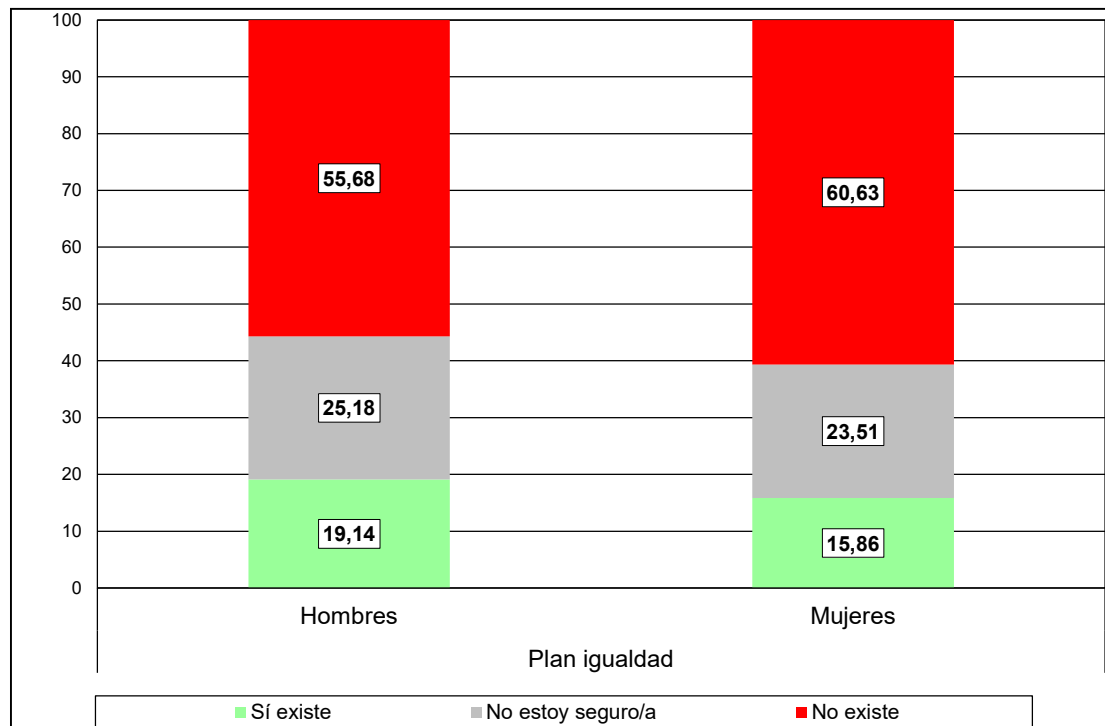


Figura 1.17. Distribución porcentual de los grupos de hombres y mujeres en percepción sobre la existencia de planes de igualdad.



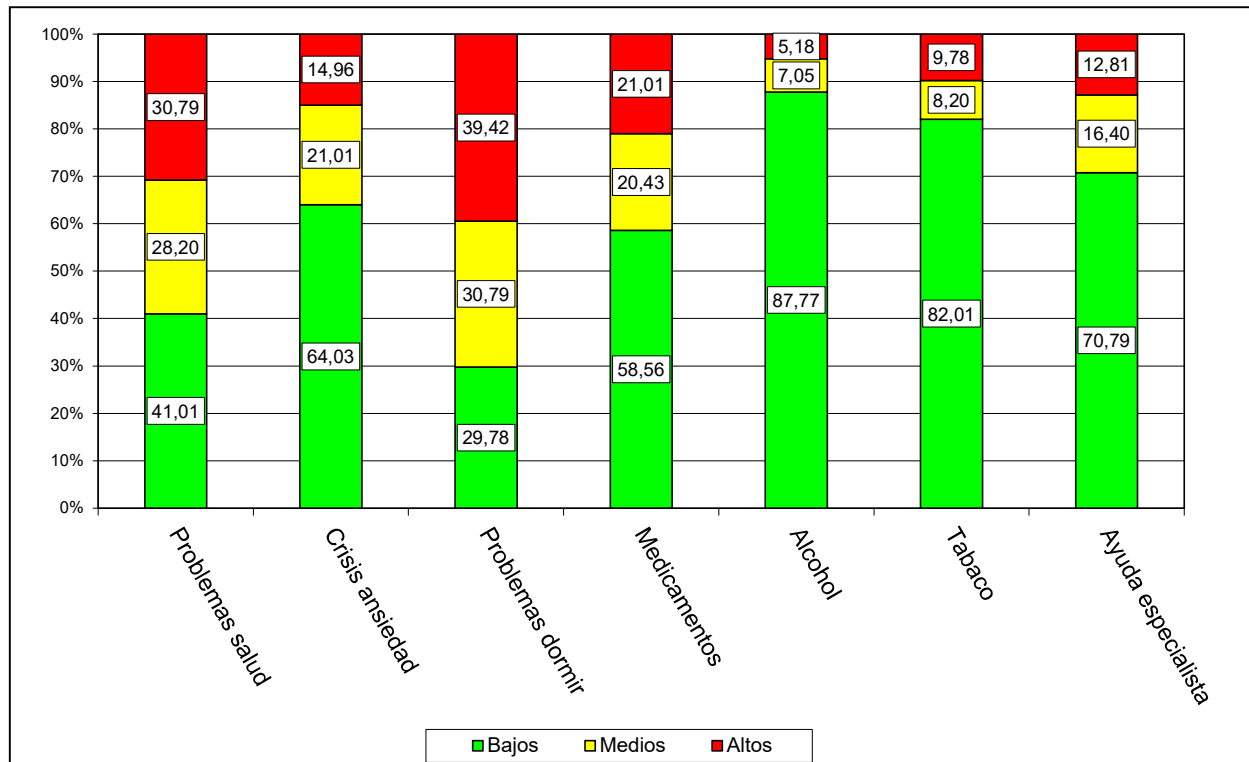
1.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 1.5 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figuras 1.18 y 1.19). Se observa que para el nivel alto (frecuencia de varias veces por semana y todos los días) en el grupo de mujeres se obtuvieron porcentajes más elevados que en el grupo de hombres para sentir problemas de salud durante las últimas semanas relacionaos con el trabajo (p.e., palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.) (40,12% los sintieron algunas veces por semana o todos los días), crisis de ansiedad (17,24%), problemas para dormir (44,14%), necesidad de tomar algún medicamento para poder gestionar algún problema de salud derivado del trabajo (25,29%), incrementar el consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales (7,69%), y ayuda de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo (17,08%) (figura 1.19). Por el contrario, el grupo de hombres presentó una mayor frecuencia de sujetos en niveles altos de incremento de consumo de alcohol por problemas laborales (5,18%) (figura 1.18).

Tabla 1.5. Número y porcentaje de hombres en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales.

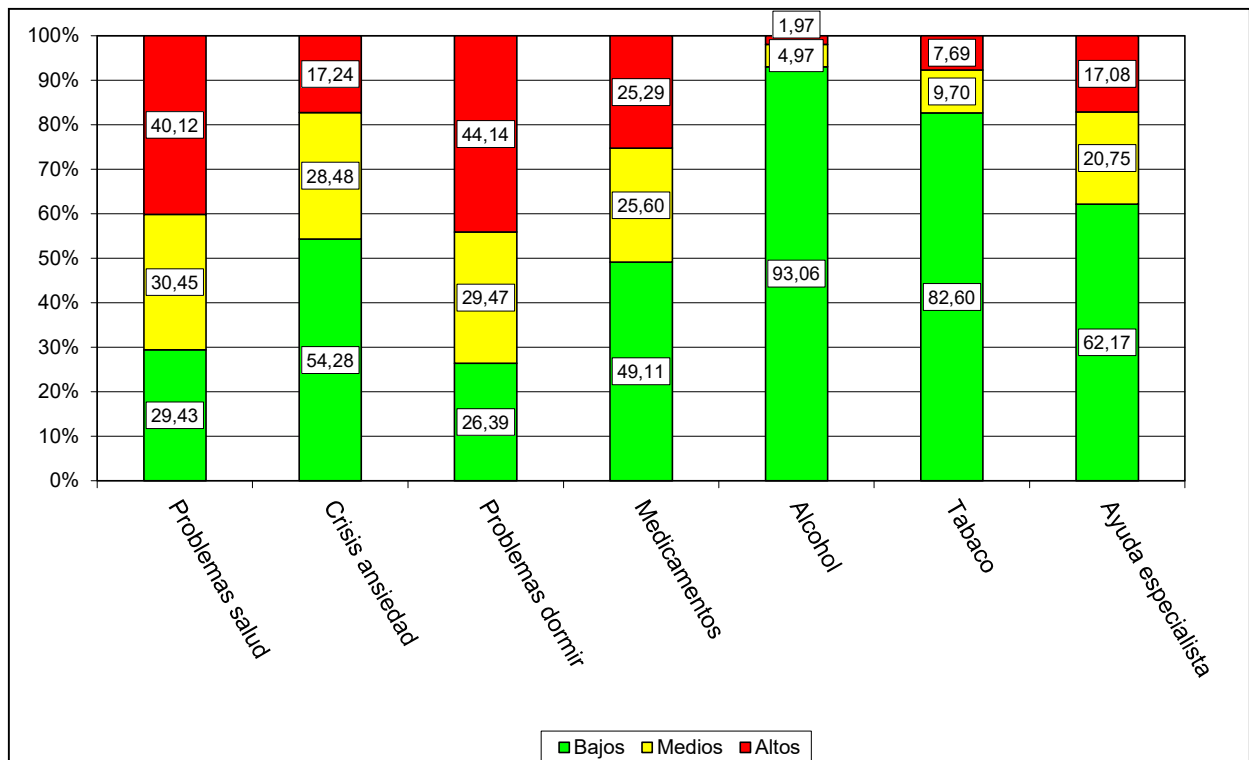
HOMBRES (n = 695)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	285	41,01	196	28,20	214	30,79
2. Crisis ansiedad	445	64,03	146	21,01	104	14,96
3. Problemas dormir	207	29,78	214	30,79	274	39,42
4. Medicamentos	407	58,56	142	20,43	146	21,01
5. Ingesta alcohol	610	87,77	49	7,05	36	5,18
6. Incremento tabaco	570	82,01	57	8,20	68	9,78
7. Ayuda especialista	492	70,79	114	16,40	89	12,81
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	73 10,5%	185 26,6%	148 21,3%	289 41,6%	212 30,5%	77 11,1%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	28,63%			71,37%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	50,22%			49,78%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	12,81%		57,27%	29,93%		
MUJERES (n = 2.535)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	746	29,43	772	30,45	1.017	40,12
2. Crisis ansiedad	1.376	54,28	722	28,48	437	17,24
3. Problemas dormir	669	26,39	747	29,47	1.119	44,14
4. Medicamentos	1.245	49,11	649	25,60	641	25,29
5. Ingesta alcohol	2.359	93,06	126	4,97	50	1,97
6. Incremento tabaco	2.094	82,60	246	9,70	195	7,69
7. Ayuda especialista	1.576	62,17	526	20,75	433	17,08
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	294 11,60%	600 23,67%	658 25,96%	983 38,77%	789 31,07%	194 7,70%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	33,18%			66,82%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	52,90%			47,10%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,88%		60,47%	30,65%		

Figura 1.18. Distribución de la muestra de hombres en niveles de resultados del estrés



laboral.

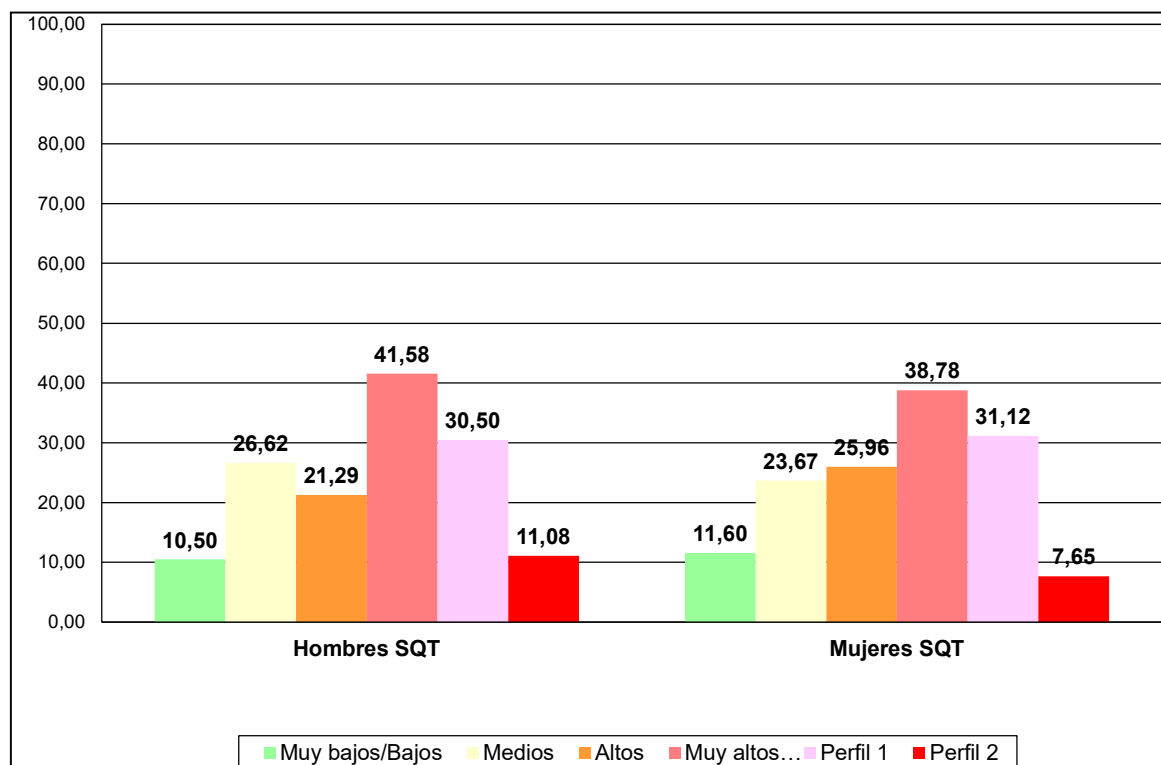
Figura 1.19. Distribución de la muestra de mujeres en niveles de resultados del estrés laboral.



En la tabla 1.5 y en la figura 1.20 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)¹, se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos. Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2.

Como se observa en la figura 1.20 el porcentaje de hombres en niveles de riesgos muy alto (crítico) (41,58%) fue superior al porcentaje de mujeres (38,78%), y dentro de esos porcentajes el porcentaje de hombres en un nivel de riesgo que se puede considerar patológico (perfil 2) (11,08%) fue superior al porcentaje de mujeres en ese nivel (7,65%).

Figura 1.20. Distribución de los grupos según variable sexo en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*).



Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 1.5), se observa que el porcentaje de mujeres satisfechas con el salario (33,18%) y con su trabajo (52,90%) es mayor que el porcentaje de hombres, aunque con valores similares (figura 1.21). Los porcentajes fueron

¹ Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

similares en ambos grupos para la satisfacción con los valores y metas de la organización (figura 1.22)

Figura 1.21 Distribución de los grupos según variable sexo en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca).

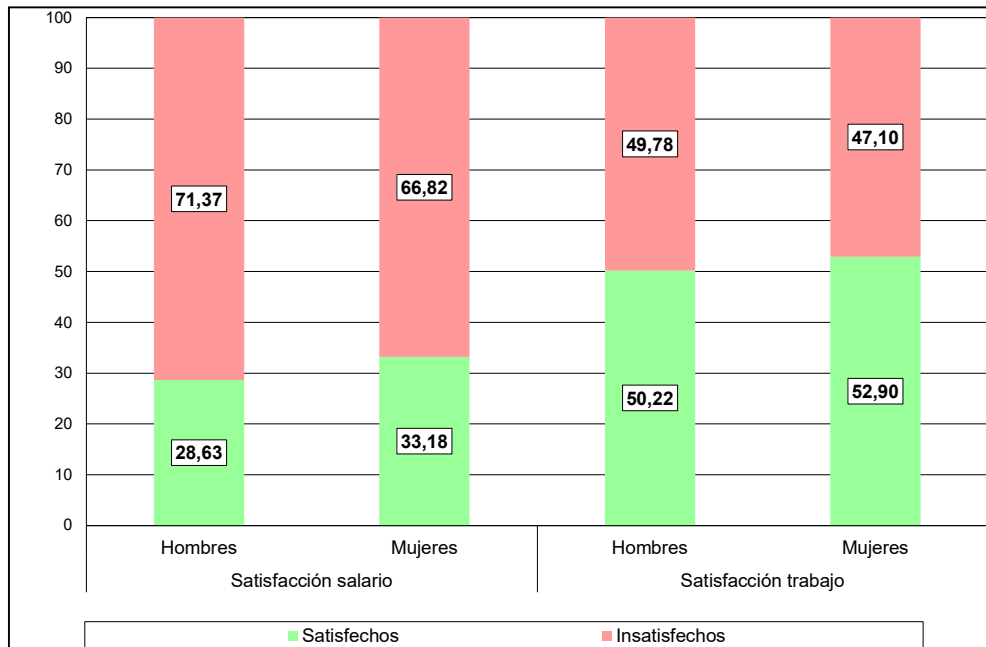
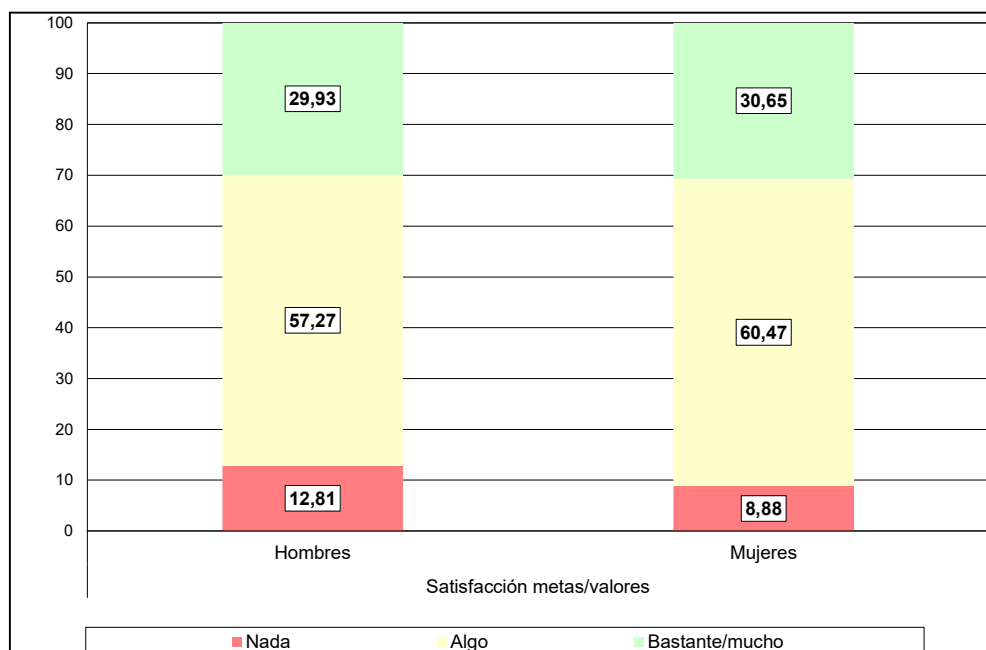
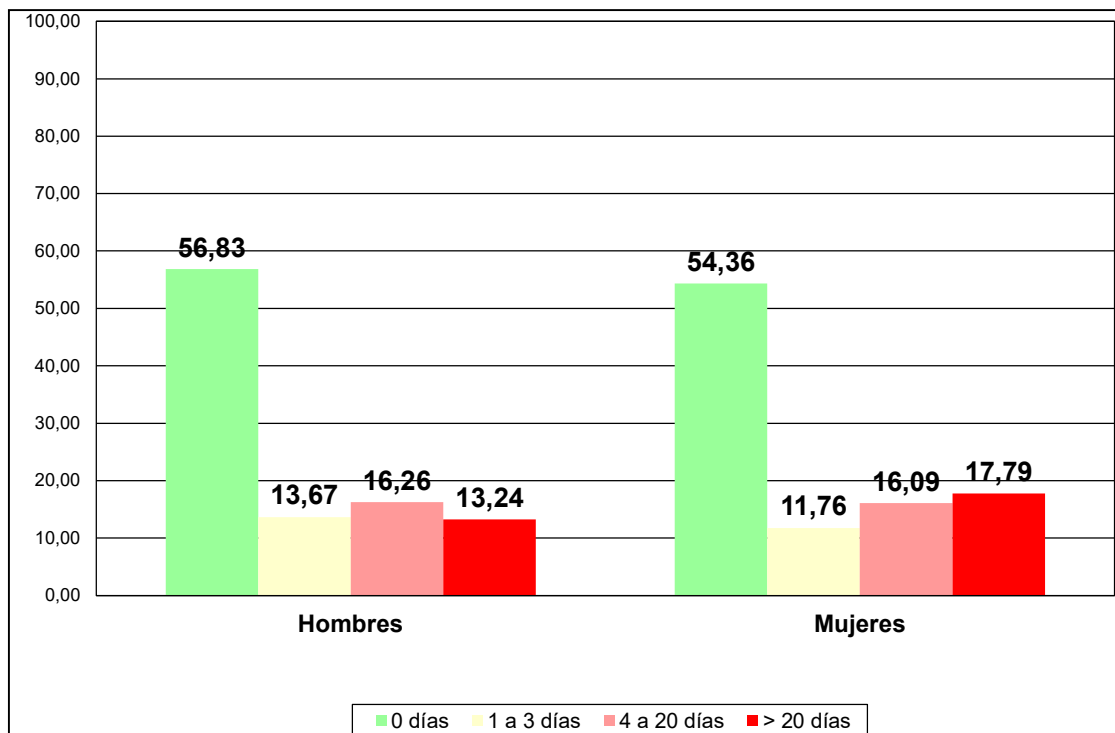


Figura 1.22. Distribución de los grupos según variable sexo en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización.



En la figura 1.23 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. Los porcentajes fueron similares para ambos grupos, aunque ligeramente superiores para el grupo de mujeres en el rango de más de 20 días faltados al trabajo (17,79%).

Figura 1.23 Distribución de los grupos según variable sexo en niveles absentismo en el último año, agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



1.2. Análisis diferenciales.

1.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 1.6 se presenta la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes.

Tabla 1.6. Medias y t-test en función de la variable sexo para las variables de demanda.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Hombres (n = 695)	Mujeres (n = 2.535)		
1. Carga trabajo	2,29	2,40	-3,50***	0,73
2. Conflicto de rol	1,80	1,70	2,34*	0,93
3. Ambigüedad de rol	1,32	1,18	3,45***	0,90
4. Conflictos interpersonales	0,97	0,85	4,58***	0,58
5. Inequidad (falta justicia)	2,63	2,54	2,37*	0,85
6. Trabajo emocional	2,48	2,56	-2,68**	0,68
7. Conflicto trabajo-familia	1,72	1,80	-1,41	1,32
8. Conflicto familia-trabajo	0,52	0,47	1,35	0,81
9. Agresiones	1,38	1,27	2,98**	0,81
9.1. Psicológicas internas	1,39	1,23	3,09**	1,17
9.2. Psicológicas externas	1,77	1,72	1,02	1,16
9.3. Físicas externas	1,03	0,91	2,95**	0,95
9.4. Sensación de inseguridad	1,34	1,23	2,10*	1,17
10. Sobreimplicación	2,49	2,64	-3,88***	0,90

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas.

Como se observa en la tabla 1.6, el grupo de hombres percibió niveles significativamente más elevados que el grupo de mujeres para las variables: (1) conflicto de rol, (2) ambigüedad de rol, (3) conflictos interpersonales, (4) falta de justicia organizacional, (5) agresiones como indicador global, y de manera más específica en la frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones psicológicas y verbales internas,

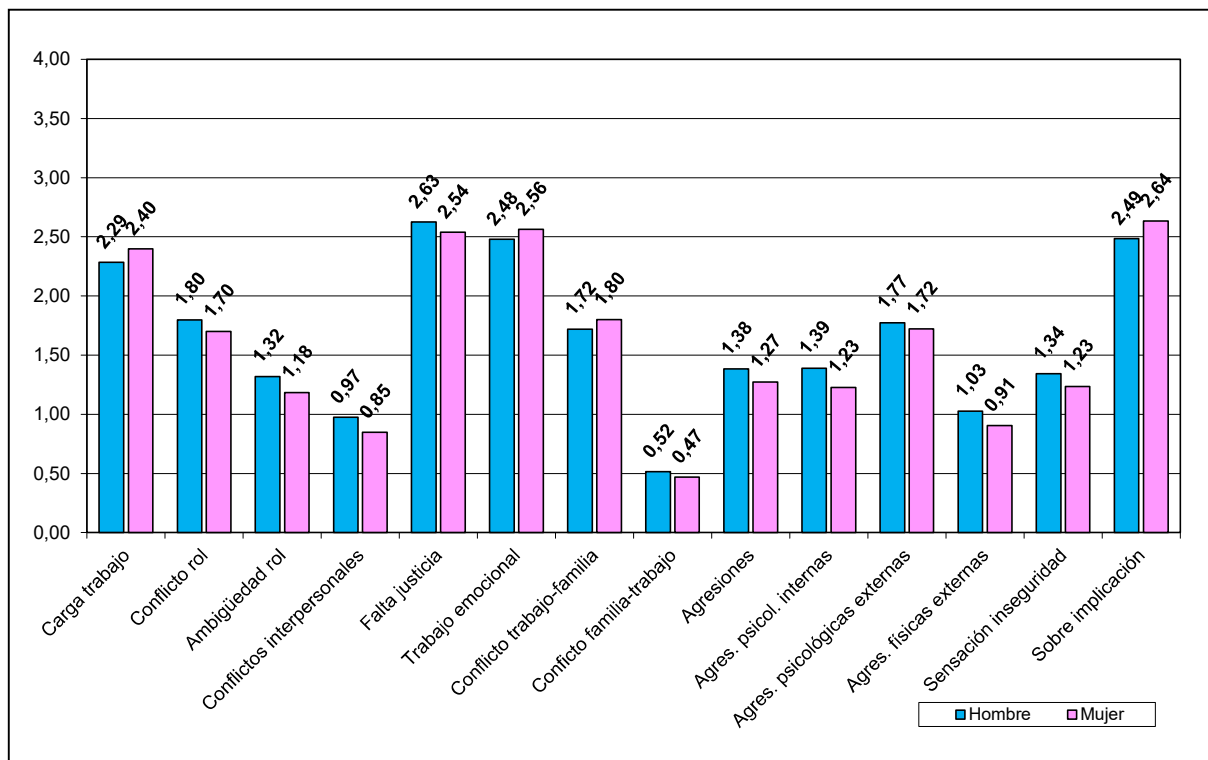
situaciones de violencia física externa, y sensación de inseguridad continua.

El grupo de mujeres percibió niveles significativamente más elevados que el grupo de hombres para las variables: (1) carga de trabajo (sobrecarga laboral), (2) trabajo emocional, y (3) sobreimplicación.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) conflicto trabajo-familia, (2) conflicto familia-trabajo, y (3) frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones psicológicas y verbales externas.

En la figura 1.24 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para las variables de demanda evaluadas.

Figura 1.24. Medias en función de la variable sexo para las variables de demanda.



1.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 1.7 se presentan la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes.

Tabla 1.7. Medias y t-test en función de la variable sexo para las variables de recursos.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Hombres (n = 695)	Mujeres (n = 2.535)		
1. Autonomía	1,94	1,94	-0,07	0,97
2. Apoyo social	1,87	1,95	-2,10*	0,89
2.1. Apoyo superior	1,74	1,87	-2,55**	1,19
2.2. Apoyo compañeros	2,68	2,76	-1,76*	1,01
2.3. Apoyo dirección	1,17	1,21	-0,68	1,16
3. Recursos laborales	2,05	2,05	0,06	0,71
4.1. Retroinformación superior positiva	1,07	1,22	-2,88**	1,17
4.2. Retroinformación superior negativa	1,43	1,41	0,40	1,20
4.3. Retroinformación compañeros	1,82	1,84	-0,48	1,21
5. Autoeficacia	2,90	2,86	1,32	0,78

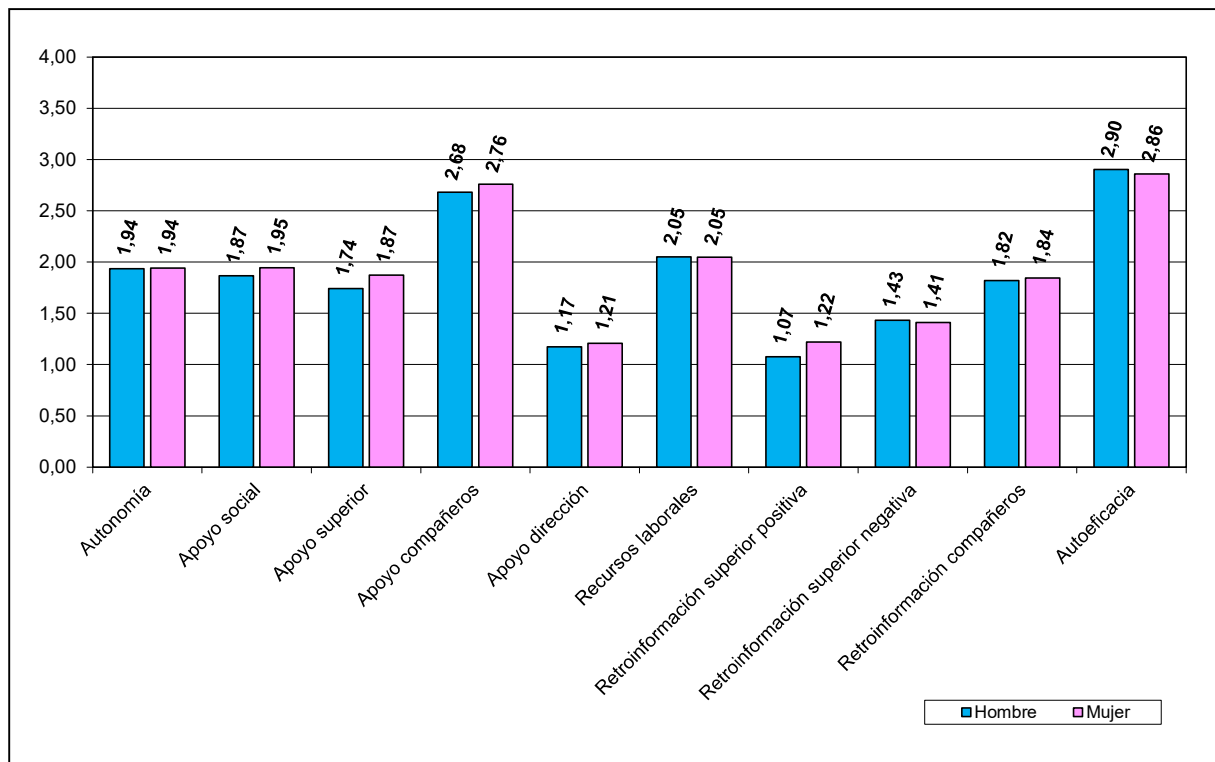
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Como se observa en la tabla 1.7, para todas las variables en las que se obtuvieron diferencias significativas entre la media el grupo de mujeres presentó valores significativos más elevados. Esto es, el grupo de mujeres presentó niveles significativos de mayor percepción de: (1) autonomía, (2) apoyo social, y más específicamente apoyo social del superior directo y de los compañeros, y (3) retroinformación positiva del superior directo.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) apoyo social por parte de la dirección, (2) recursos laborales para realizar el trabajo, (3) retroinformación negativa del superior/a directo/a, (4) retroinformación de los compañeros, y (5) autoeficacia.

En la figura 1.25 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para las variables de recursos.

Figura 1.25. Medias en función de la variable sexo para las variables de recursos.



1.2.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 1.8 se presentan la media en las **variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes y no se deben al tamaño de los grupos.

Tabla 1.8. Medias y t-test en función de la variable sexo para las variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Hombres (n = 695)	Mujeres (n = 2.535)		
1.1. Insatisfacción con salario	2,97	2,84	3,77***	0,76
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,55	2,50	1,67	0,72
1.3. Satisfacción con metas/valores organización	2,86	2,94	-1,78	1,04
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,77	1,72	1,75	0,69
3. Problemas salud	1,84	2,18	-6,09***	1,29
4. Crisis ansiedad	1,17	1,39	-4,29***	1,23
5. Problemas dormir	2,14	2,31	-3,07**	1,25
6. Medicamentos	1,32	1,55	-3,88***	1,39
7. Alcohol	0,43	0,24	4,92***	0,74
8. Tabaco	0,57	0,51	1,16	1,06
9. Ayuda especialista	0,91	1,15	-4,31***	1,33
10. Días faltados último año	15,62	21,23	-2,57**	55,75

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 1.8 se aprecia que el grupo de hombres percibió niveles significativamente más elevados que el grupo de mujeres para la variable (1) insatisfacción con el salario, y en la (2) ingesta de bebidas alcohólicas a causa de problemas laborales.

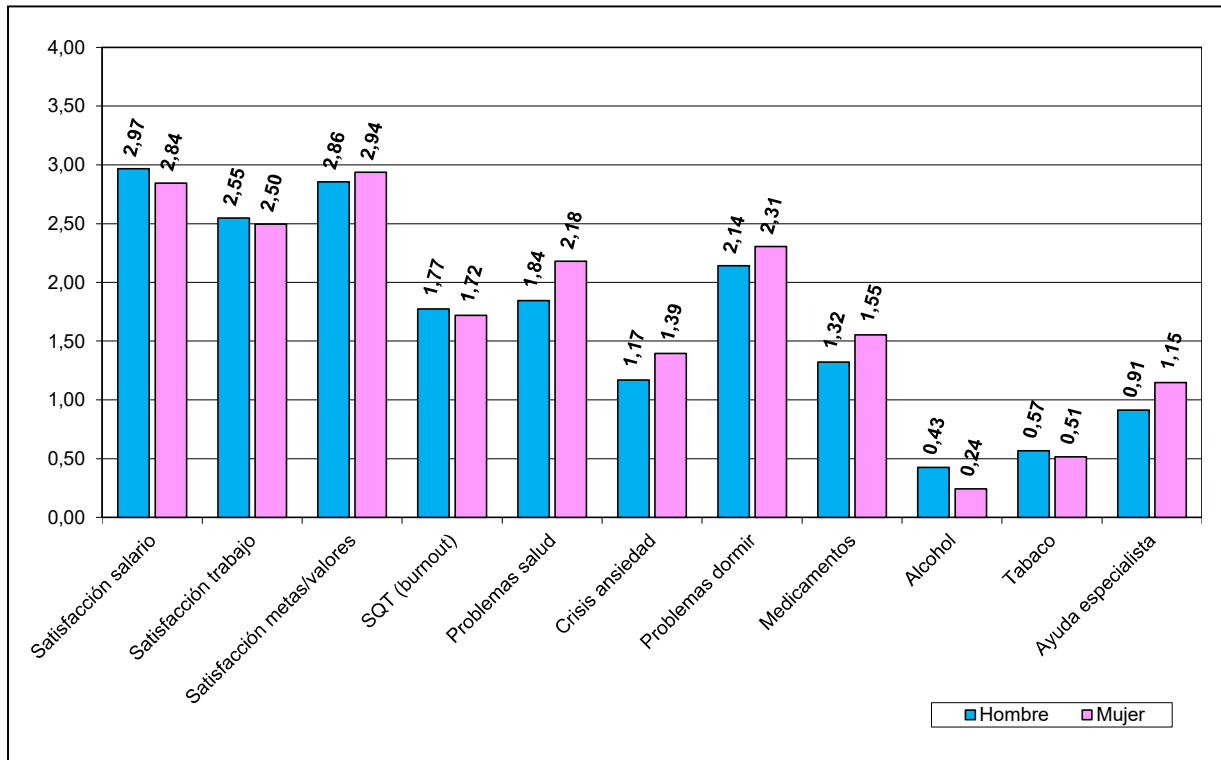
El grupo de mujeres percibió niveles significativamente más elevados que el grupo de hombres para las variables: (1) problemas salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas relacionados con el trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), (2). crisis ansiedad relacionadas con el trabajo, (3) problemas para dormir por temas laborales, (4) necesitar tomar algún medicamento para poder manejar algún problema de salud derivado de tu trabajo, (5) necesitar apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo, y (6) número de días faltados al trabajo en el último año por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) insatisfacción con el trabajo, (2) satisfacción con las metas y valores de la organización, (3) síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), y (4) incremento de consumo de tabaco diario a causa de problemas

laborales.

En la figura 1.26 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para estas variables.

Figura 1.26. Medias en función de la variable sexo para las variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.



1.3. Análisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenció entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

1.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 1.9 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. La variable carga de trabajo resultó un predictor significativo para todos los resultados del estrés laboral excepto para el incremento de consumo de tabaco por problemas derivados del trabajo. Algo similar se obtuvo para la variable agresiones, con la única excepción de incremento de consumo de alcohol para la muestra de hombres. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse alta (hombres, 47%; mujeres 45,8%), y bastante adecuado para Problemas de salud.

Un resultado relevante es que todas las variables de demanda resultaron predictores significativos del SQT, tanto en la muestra de hombres como en la muestra de mujeres. En la tabla 1.9 se han señalado los principales predictores de cada variable. Se observa que en la muestra de hombres el exceso de carga de trabajo fue el principal predictor de los problemas de salud derivados del trabajo, de la ansiedad y de los problemas para dormir por motivos laborales. En la muestra de mujeres fue el principal predictor de problemas de salud, problemas para dormir y consumo de medicamentos por problemas derivados del trabajo.

Tabla 1.9. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para ambos grupos.

	Hombres							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,18	0,10	0,11	0,17	0,23	0,08	0,12	47,0%
Problemas salud	0,28	0,18	0,11		0,10		0,11	33,1%
Ansiedad	0,22		0,11	0,12			0,16	20,2%
Problemas dormir	0,19	0,11	0,12		0,10	0,12	0,09	25,2%
Medicamentos	0,14	0,20			0,09	0,07	0,14	23,3%
Alcohol	0,10		0,10	0,27				12,5%
Tabaco				0,26	0,10		0,09	12,1%
Especialista	0,14	0,14	0,12				0,14	16,2%
Absentismo		0,11				0,09	0,14	6,1%
	Mujeres							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,19	0,06	0,14	0,19	0,26	0,09	0,07	45,8%
Problemas salud	0,28	0,09	0,07		0,21	0,05	0,09	33,9%
Ansiedad	0,15	0,08	0,10	0,08	0,18		0,10	23,6%
Problemas dormir	0,20	0,07	0,09		0,18	0,06	0,08	23,4%
Medicamentos	0,15	0,12	0,06	0,05	0,13	0,04	0,12	22,4%
Alcohol	0,06		0,07	0,12		0,06	0,06	5,8%
Tabaco			0,05		0,11	0,08	0,09	5,1%
Especialista	0,11	0,10	0,12	0,09	0,08	0,04	0,10	18,5%
Absentismo	0,07	0,09	0,07				0,07	5,1%

Nota 1. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión.

Nota 2. Casillas en rojo indican el principal predictor.

1.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 1.10 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada en ambas muestras (hombres, 29,8%; mujeres 28,7%). Todas las variables de recursos resultaron predictores significativos del SQT.

En la tabla 1.10 se han señalado los principales predictores de cada variable. Se observa que en la muestra de hombres la autonomía fue el principal predictor del SQT, consumo de medicamentos por problemas laborales, necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo y de absentismo. La disponibilidad de recursos fue el principal predictor de problemas de salud derivados del trabajo, ansiedad, problemas para dormir e incremento en el consumo de tabaco por problemas laborales, mientras que la autoeficacia resultó el principal predictor del incremento de consumo de alcohol por

problemas laborales.

En la muestra de mujeres, la autonomía fue el principal predictor del SQT, ansiedad e incremento de consumo de alcohol por problemas laborales. El apoyo social fue el principal predictor de los problemas de salud derivados del trabajo, problemas para dormir por el trabajo, necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo y de absentismo.

Por ejemplo, considerando los dos principales predictores de demandas y de recursos con respecto al SQT, estos resultados indican que la mayor reducción de sus niveles se conseguiría disminuyendo los niveles de la falta de justicia organizacional y de carga de trabajo, y aumentando los niveles de autonomía y de recursos para la realización de la tarea.

Tabla 1.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para ambos grupos.

	Hombres				
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,31	-0,10	-0,24	-0,11	29,8%
Problemas salud	-0,20	-0,15	-0,23		19,1%
Ansiedad	-0,17	-0,10	-0,18	-0,08	13,4%
Problemas dormir	-0,22	-0,09	-0,24		17,8%
Medicamentos	-0,19	-0,11	-0,16	-0,08	14,0%
Alcohol	-0,11	-0,10		-0,12	5,4%
Tabaco		-0,09	-0,16		4,1%
Especialista	-0,18	-0,09	-0,13		8,6%
Absentismo	-0,17		-0,12		5,1%
	Mujeres				
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,28	-0,15	-0,21	-0,14	28,7%
Problemas salud	-0,17	-0,19	-0,18	-0,05	17,9%
Ansiedad	-0,19	-0,18	-0,13	-0,08	16,7%
Problemas dormir	-0,16	-0,19	-0,15	-0,05	15,2%
Medicamentos	-0,16	-0,19	-0,11	-0,07	13,9%
Alcohol	-0,14	-0,06			2,9%
Tabaco	-0,07	-0,08	-0,09		3,3%
Especialista	-0,18	-0,19	-0,06	-0,07	13,1%
Absentismo	-0,10	-0,14		-0,05	4,9%

Nota 1. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión.

Nota 2. Casillas en verde indican el principal predictor.

2. Variable PROFESIÓN.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: (1) medicina, $n = 521$ (incluye residentes), (2) enfermería, $n = 929$ (incluye residentes), (3) personal técnico de grado, $n = 816$ (incluye grado superior y grado medio), (4) personal técnico, $n = 125$ (incluye superior y medio), (5) personal administrativo, $n = 539$, (6) personal de oficios (incluye mantenimiento, limpieza, cocina, celadores, etc.), $n = 135$, y (7) otros no incluidos y nuevas especialidad de primaria (incluye RBEC, nutricionistas, fisioterapeutas, etc.), $n = 179$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable profesión se presenta en la tabla 2.1 y en la figura 2.1 a figura 2.7.

Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 2.1). Para todas las variables se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable profesión. En la tabla 2.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 2.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para los grupos de la variable profesión.

	P. medicina	P. enferm.	P. técnico de grado	P. técnico	P. admon.	P. oficios	Otros
Sexo	Chi ² _(gl = 6) = 145,15***						
Hombre	28,0	13,6	20,2	32,0	21,3	54,1	16,8
Mujer	72,0	86,4	79,5	67,2	77,6	45,2	82,1
Edad	Chi ² _(gl = 30) = 146,49***						
Menys de 25 anys	0,2	1,6	2,8	2,4	1,5	0,7	1,1
Entre 25 i 30 anys	2,7	10,6	8,2	4,0	7,1	5,2	9,5
Entre 31 i 40 anys	25,5	23,6	18,0	15,2	13,5	12,6	31,3
Entre 41 i 50 anys	29,4	29,6	27,9	28,0	29,3	28,1	35,2
Entre 51 i 60 anys	29,1	27,6	34,0	37,6	39,3	37,8	17,9
Més de 60 anys	13,1	7,0	9,1	12,8	9,3	15,6	5,0
Contrato	Chi ² _(gl = 12) = 83,15***						
Fixe	84,7	81,6	82,5	84,8	76,6	77,8	64,8
Temporal	14,0	14,7	12,0	11,2	18,0	12,6	33,0
Substitució	1,3	3,7	5,5	4,0	5,4	9,6	2,2
Jefatura	Chi ² _(gl = 6) = 130,12***						
Sí	16,7	6,7	2,5	18,4	5,0	8,9	2,8
No	83,3	93,3	97,5	81,6	95,0	91,1	97,2
Sector de trabajo	Chi ² _(gl = 6) = 165,87						
Públic (ICS)	75,0	65,2	50,4	60,8	80,1	71,1	74,9
Concertat o privat	25,0	34,8	49,6	39,2	19,9	28,9	25,1
Àmbit de trabajo	Chi ² _(gl = 12) = 545,17***						
Àmbit hospitalari	47,2	61,9	64,4	47,2	29,5	88,1	33,0
Atenció primària	48,4	33,5	17,5	28,8	64,2	5,2	56,4
Altres (SEM, mútues...)	4,4	4,6	18,1	24,0	6,3	6,7	10,6
Sector sanitario	Chi ² _(gl = 54) = 118,99***						
Alt Pirineu	0,2	1,2	0,7	1,6	0,7	0,0	2,2
Barcelona ciutat	50,0	47,9	43,4	45,6	44,7	64,4	42,5
Catalunya central	5,4	4,8	4,4	2,4	8,0	1,5	3,9
Girona	8,3	8,7	6,3	5,6	8,0	5,9	6,1
Lleida	2,7	4,4	7,6	4,0	6,7	3,0	4,5
Metronord	4,8	4,1	5,6	3,2	5,0	0,0	6,1
Metrosud	13,8	16,4	15,4	19,2	11,3	11,1	16,2
Penedès	4,2	3,3	6,4	4,0	3,7	4,4	5,6
Tarragona	7,1	6,0	6,3	10,4	4,8	6,7	9,5
Terres de l'Ebre	3,5	3,1	3,9	4,0	7,1	3,0	3,4

Figura 1.1. Porcentaje de sujetos en la variable sexo según la variable profesión.

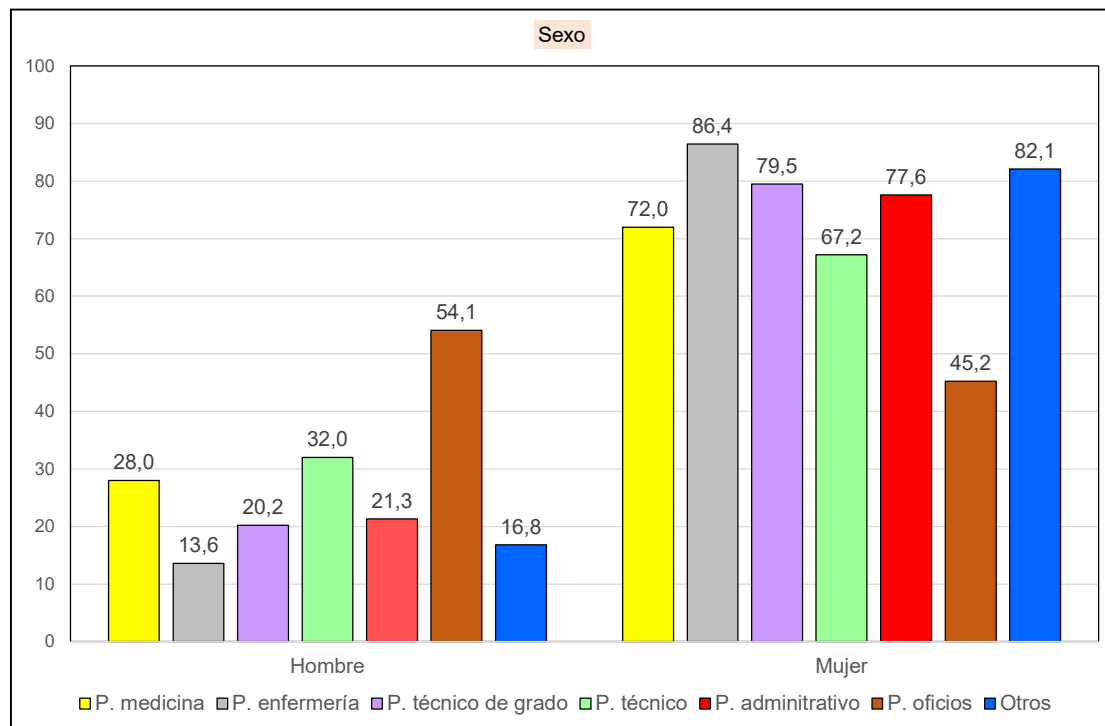


Figura 1.2. Porcentaje de sujetos en grupos de edad según la variable profesión.

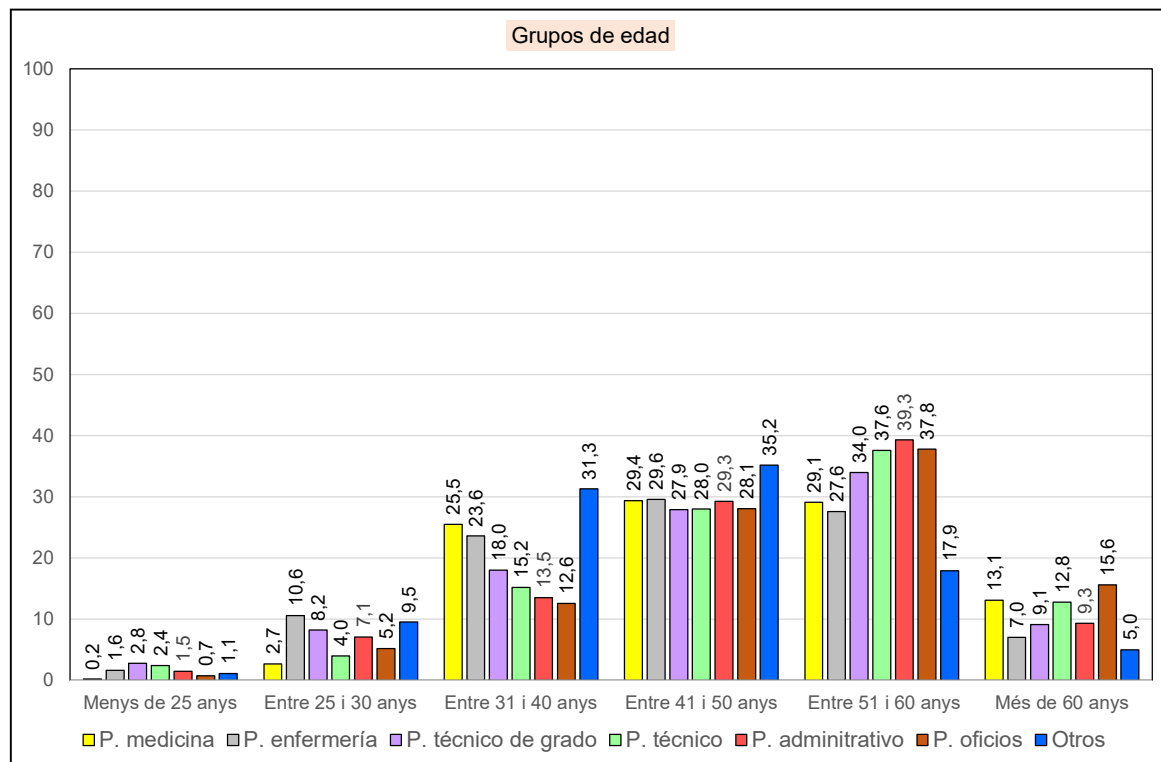


Figura 1.3. Porcentaje de sujetos agrupados en función del tipo de contrato según la variable profesión.

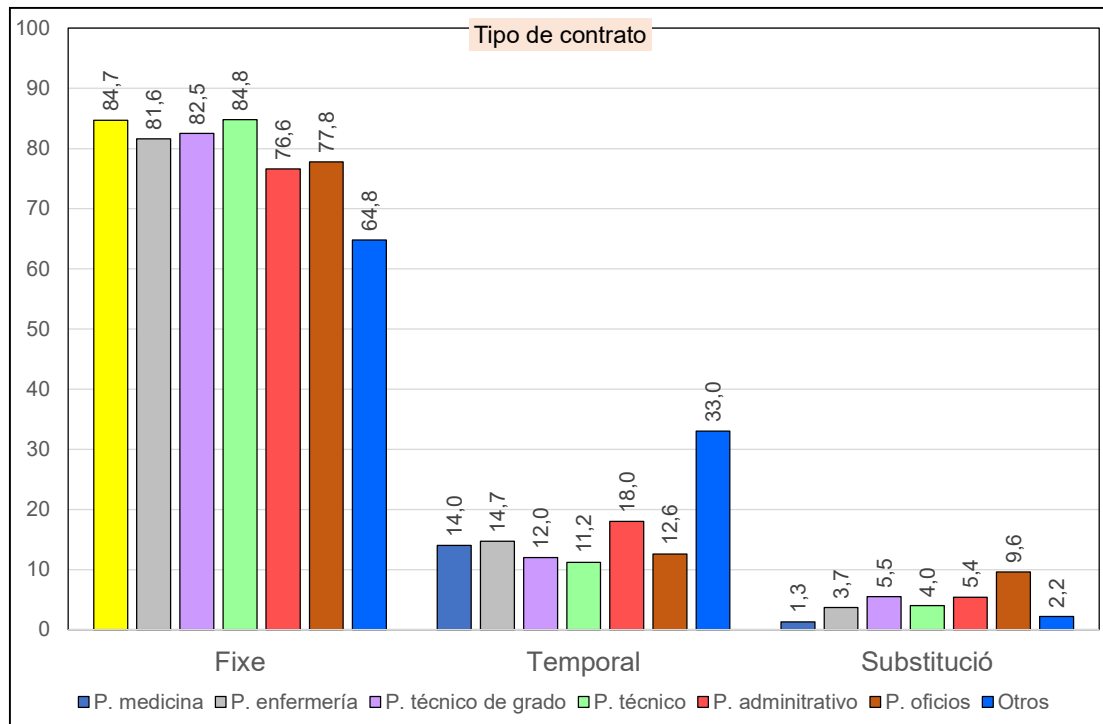


Figura 1.4. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si desempeñan un cargo de jefatura/mando según la variable profesión.

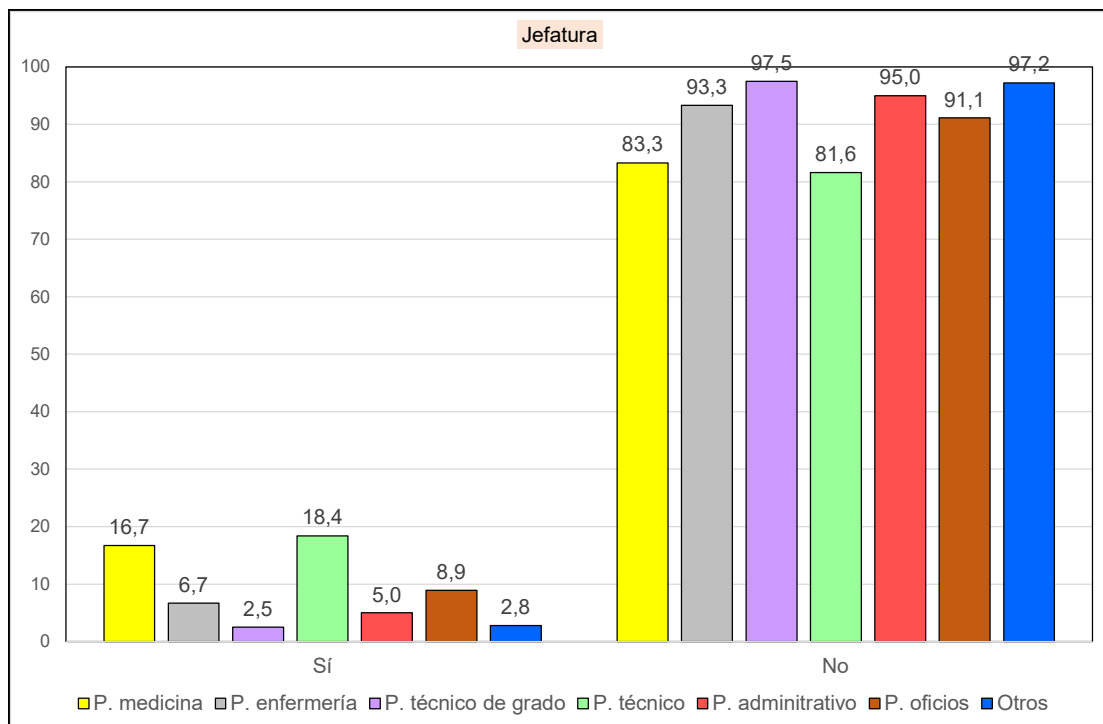


Figura 1.5. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector de trabajo según la variable profesión.

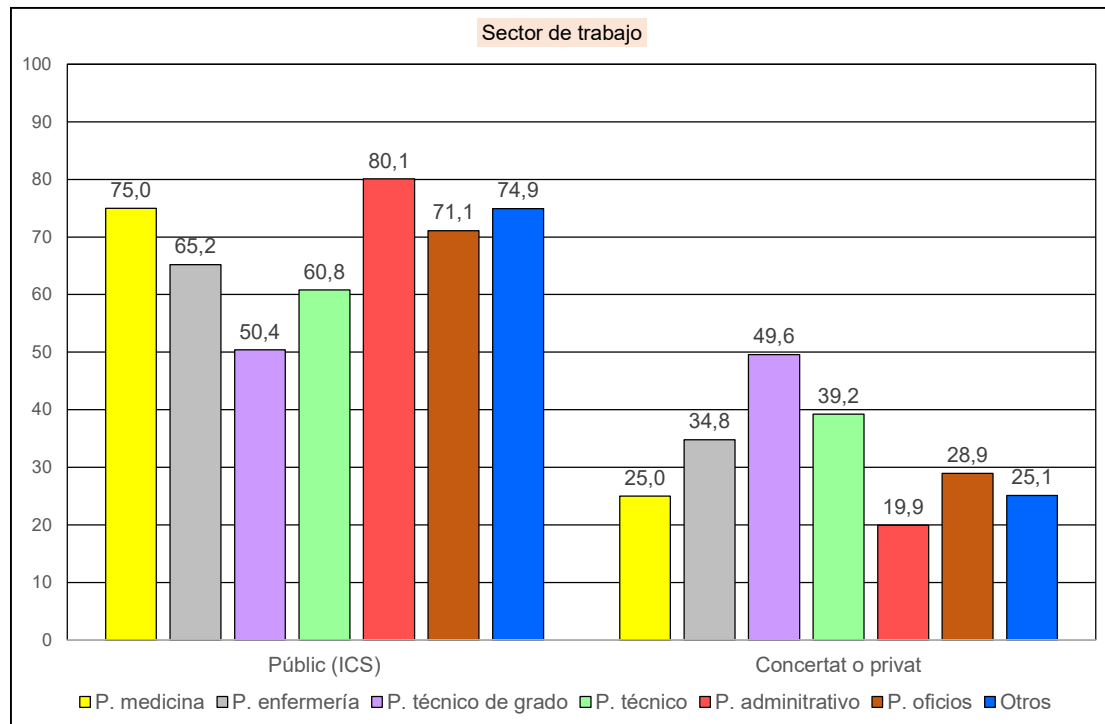


Figura 1.6. Porcentaje de sujetos agrupados en función del ámbito de trabajo según la variable profesión.

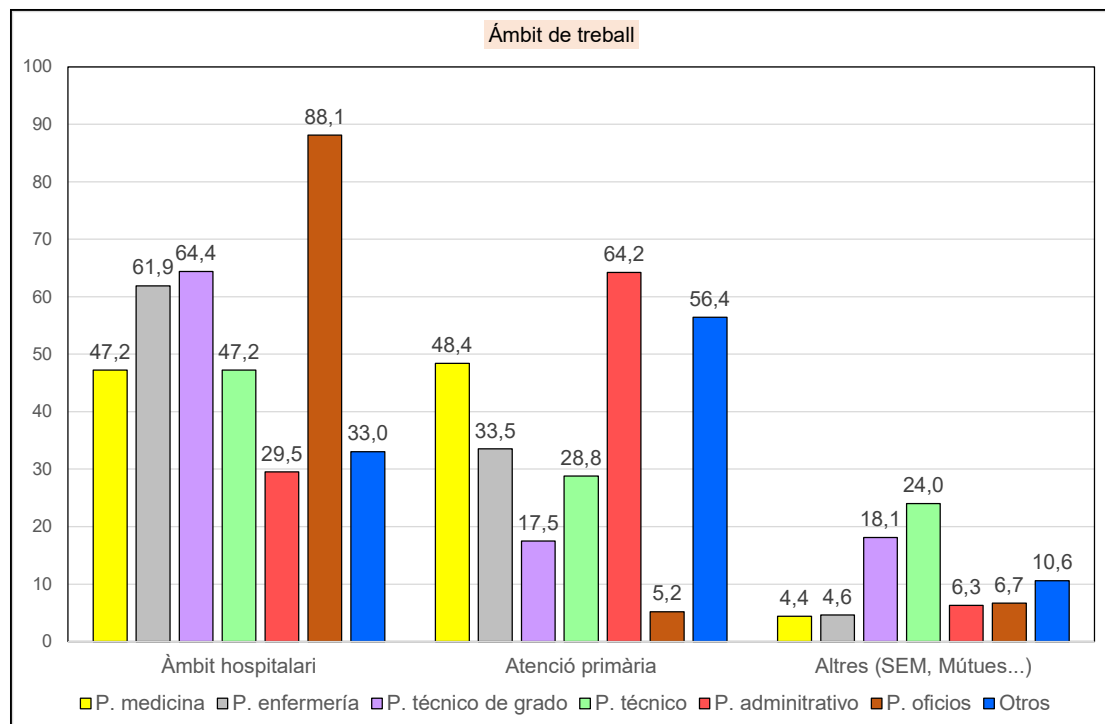
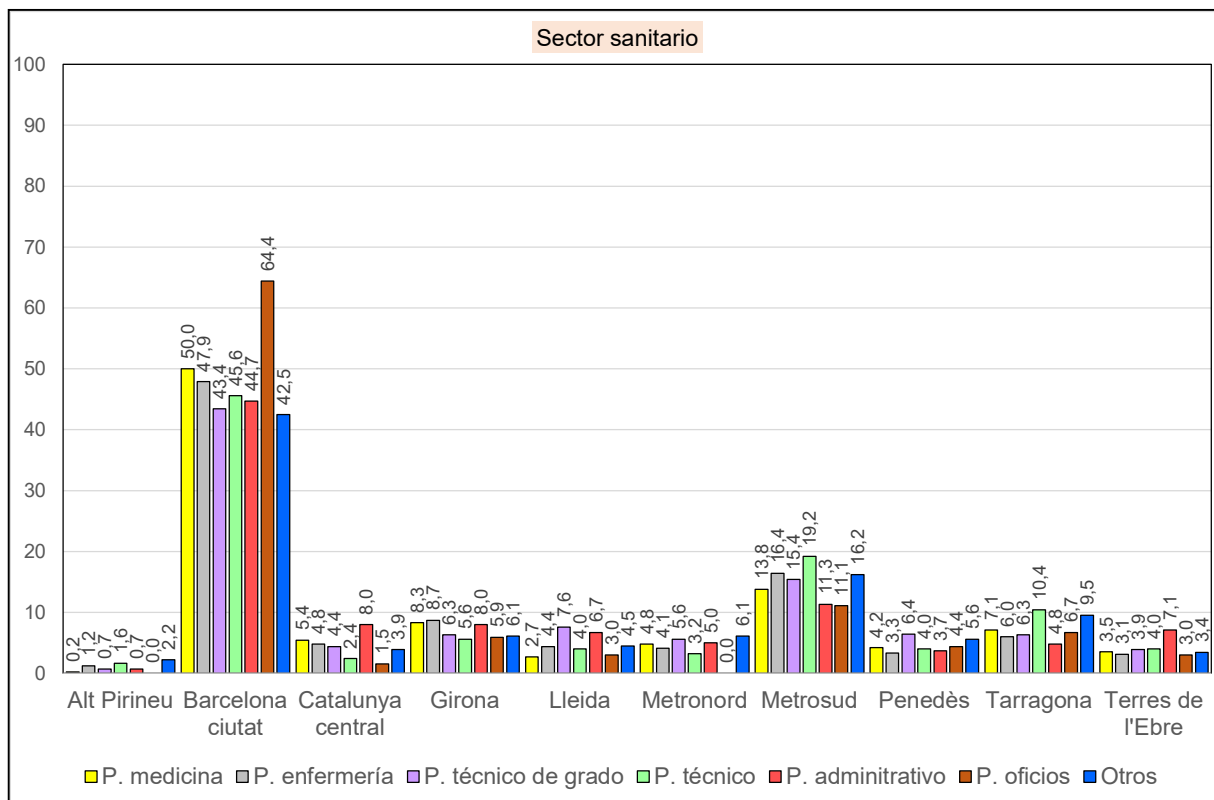


Figura 1.7. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector sanitario según la variable profesión.



2.1. Anàlisis de prevalencia.

2.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 2.2 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para los grupos profesionales de la muestra (ver también figura 2.8 a figura 2.17). Las variables con un porcentaje más elevado de sujetos en niveles altos de riesgo fueron carga de trabajo, conflictos interpersonales, falta de justicia organizacional (inequidad en intercambios sociales) y conflicto de rol.

Por variables y grupos, para la variable:

1. Carga de trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de medicina (65,64%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal técnico (45,60%).

2. Conflicto de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de oficios (63,70%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal médico (45,49%).

3. Ambigüedad de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal administrativo (43,23%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de personal técnico de grado (31,50%).

4. Conflictos interpersonales, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de medicina (62,57%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo otros profesionales (46,93%).

5. Falta de justicia organizacional (inequidad), el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de enfermería (63,94%), pero muy similar para el grupo personal técnico de grado (63,73%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo otros profesionales (50,84%).

6. Trabajo emocional, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal administrativo (47,50%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de oficios (38,52%).

7. Conflicto trabajo-familia, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de medicina (51,82%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal administrativo (19,67%).

8. Conflicto familia-trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de medicina (8,25%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de oficios (0,74%).

9. Agresiones psicológicas internas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal de oficios (22,96%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de medicina (9,02%).

10. Agresiones psicológicas externas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal administrativo (35,81%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo otros profesionales (14,53%).

11. Agresiones físicas externas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo personal técnico (12,00%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de oficios (3,86%).

12. Sensación de inseguridad, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de personal administrativo (20,96%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo otros profesionales (10,06%).

Tabla 2.2. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	MEDICINA (n = 521)					
1. Carga trabajo	56	10,75	123	23,61	342	65,64
2. Conflicto de rol	145	27,83	139	26,68	237	45,49
3. Ambigüedad de rol	124	23,80	218	41,84	179	34,36
4. Conflictos interpersonales	47	9,02	148	28,41	326	62,57
5. Inequidad (falta justicia)	90	17,27	108	20,73	323	62,00
6. Trabajo emocional	107	20,54	172	33,01	242	46,45
7. Conflicto trabajo-familia	134	25,72	117	22,46	270	51,82
8. Conflicto familia-trabajo	425	81,57	53	10,17	43	8,25
9. Agresiones psicológicas internas	406	77,93	68	13,05	47	9,02
10. Agresiones psicológicas externas	279	53,55	145	27,83	97	18,62
11. Agresiones físicas externas	444	85,22	57	10,94	20	3,84
12. Sensación de inseguridad	365	70,06	92	17,66	64	12,28
	ENFERMERÍA (n = 929)					
1. Carga trabajo	82	8,83	252	27,13	595	64,05
2. Conflicto de rol	151	16,25	252	27,13	526	56,62
3. Ambigüedad de rol	218	23,47	406	43,70	305	32,83
4. Conflictos interpersonales	111	11,95	286	30,79	532	57,27
5. Inequidad (falta justicia)	130	13,99	205	22,07	594	63,94
6. Trabajo emocional	190	20,45	321	34,55	418	44,99
7. Conflicto trabajo-familia	362	38,97	249	26,80	318	34,23
8. Conflicto familia-trabajo	838	90,20	56	6,03	35	3,77
9. Agresiones psicológicas internas	578	62,22	207	22,28	144	15,50
10. Agresiones psicológicas externas	399	42,95	258	27,77	272	29,28
11. Agresiones físicas externas	697	75,03	153	16,47	79	8,50
12. Sensación de inseguridad	588	63,29	206	22,17	135	14,53

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.2 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PERSONAL TÉCNICO DE GRADO (n = 816)					
1. Carga trabajo	133	16,30	251	30,76	432	52,94
2. Conflicto de rol	158	19,36	199	24,39	459	56,25
3. Ambigüedad de rol	257	31,50	302	37,01	257	31,50
4. Conflictos interpersonales	145	17,77	241	29,53	430	52,70
5. Inequidad (falta justicia)	130	15,93	166	20,34	520	63,73
6. Trabajo emocional	216	26,47	229	28,06	371	45,47
7. Conflicto trabajo-familia	453	55,51	174	21,32	189	23,16
8. Conflicto familia-trabajo	768	94,12	33	4,04	15	1,84
9. Agresiones psicológicas internas	511	62,62	148	18,14	157	19,24
10. Agresiones psicológicas externas	392	48,04	220	26,96	204	25,00
11. Agresiones físicas externas	622	76,23	116	14,22	78	9,56
12. Sensación de inseguridad	520	63,73	162	19,85	134	16,42
	PERSONAL TÉCNICO (n = 125)					
1. Carga trabajo	27	21,60	41	32,80	57	45,60
2. Conflicto de rol	25	20,00	31	24,80	69	55,20
3. Ambigüedad de rol	34	27,20	45	36,00	46	36,80
4. Conflictos interpersonales	19	15,20	30	24,00	76	60,80
5. Inequidad (falta justicia)	27	21,60	29	23,20	69	55,20
6. Trabajo emocional	50	40,00	32	25,60	43	34,40
7. Conflicto trabajo-familia	69	55,20	30	24,00	26	20,80
8. Conflicto familia-trabajo	117	93,60	4	3,20	4	3,20
9. Agresiones psicológicas internas	81	64,80	19	15,20	25	20,00
10. Agresiones psicológicas externas	74	59,20	27	21,60	24	19,20
11. Agresiones físicas externas	90	72,00	20	16,00	15	12,00
12. Sensación de inseguridad	80	64,00	24	19,20	21	16,80

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.2 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PERSONAL ADMINISTRATIVO (n = 539)					
1. Carga trabajo	104	19,29	147	27,27	288	53,43
2. Conflicto de rol	114	21,15	101	18,74	324	60,11
3. Ambigüedad de rol	116	21,52	190	35,25	233	43,23
4. Conflictos interpersonales	70	12,99	154	28,57	315	58,44
5. Inequidad (falta justicia)	95	17,63	115	21,34	329	61,04
6. Trabajo emocional	116	21,52	167	30,98	256	47,50
7. Conflicto trabajo-familia	318	59,00	115	21,34	106	19,67
8. Conflicto familia-trabajo	504	93,51	23	4,27	12	2,23
9. Agresiones psicológicas internas	345	64,01	89	16,51	105	19,48
10. Agresiones psicológicas externas	215	39,89	131	24,30	193	35,81
11. Agresiones físicas externas	425	78,85	66	12,24	48	8,91
12. Sensación de inseguridad	317	58,81	109	20,22	113	20,96
	PERSONAL DE OFICIOS (n = 135)					
1. Carga trabajo	33	24,44	40	29,63	62	45,93
2. Conflicto de rol	27	20,00	22	16,30	86	63,70
3. Ambigüedad de rol	41	30,37	44	32,59	50	37,04
4. Conflictos interpersonales	29	21,48	42	31,11	64	47,41
5. Inequidad (falta justicia)	24	17,78	26	19,26	85	62,96
6. Trabajo emocional	42	31,11	41	30,37	52	38,52
7. Conflicto trabajo-familia	79	58,52	19	14,07	37	27,41
8. Conflicto familia-trabajo	131	97,04	3	2,22	1	0,74
9. Agresiones psicológicas internas	75	55,56	29	21,48	31	22,96
10. Agresiones psicológicas externas	78	57,78	36	26,67	21	15,56
11. Agresiones físicas externas	117	86,67	14	10,37	4	2,96
12. Sensación de inseguridad	103	76,30	16	11,85	16	11,85

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.2 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
	OTROS (n = 179)					
1. Carga trabajo	32	17,88	56	31,28	91	50,84
2. Conflicto de rol	42	23,46	40	22,35	97	54,19
3. Ambigüedad de rol	41	22,91	67	37,43	71	39,66
4. Conflictos interpersonales	30	16,76	65	36,31	84	46,93
5. Inequidad (falta justicia)	35	19,55	53	29,61	91	50,84
6. Trabajo emocional	43	24,02	58	32,40	78	43,58
7. Conflicto trabajo-familia	78	43,58	39	21,79	62	34,64
8. Conflicto familia-trabajo	159	88,83	14	7,82	6	3,35
9. Agresiones psicológicas internas	119	66,48	33	18,44	27	15,08
10. Agresiones psicológicas externas	107	59,78	46	25,70	26	14,53
11. Agresiones físicas externas	158	88,27	15	8,38	6	3,35
12. Sensación de inseguridad	139	77,65	22	12,29	18	10,06

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 2.8. Distribución de la muestra de personal de medicina en niveles de riesgos en variables de demanda.

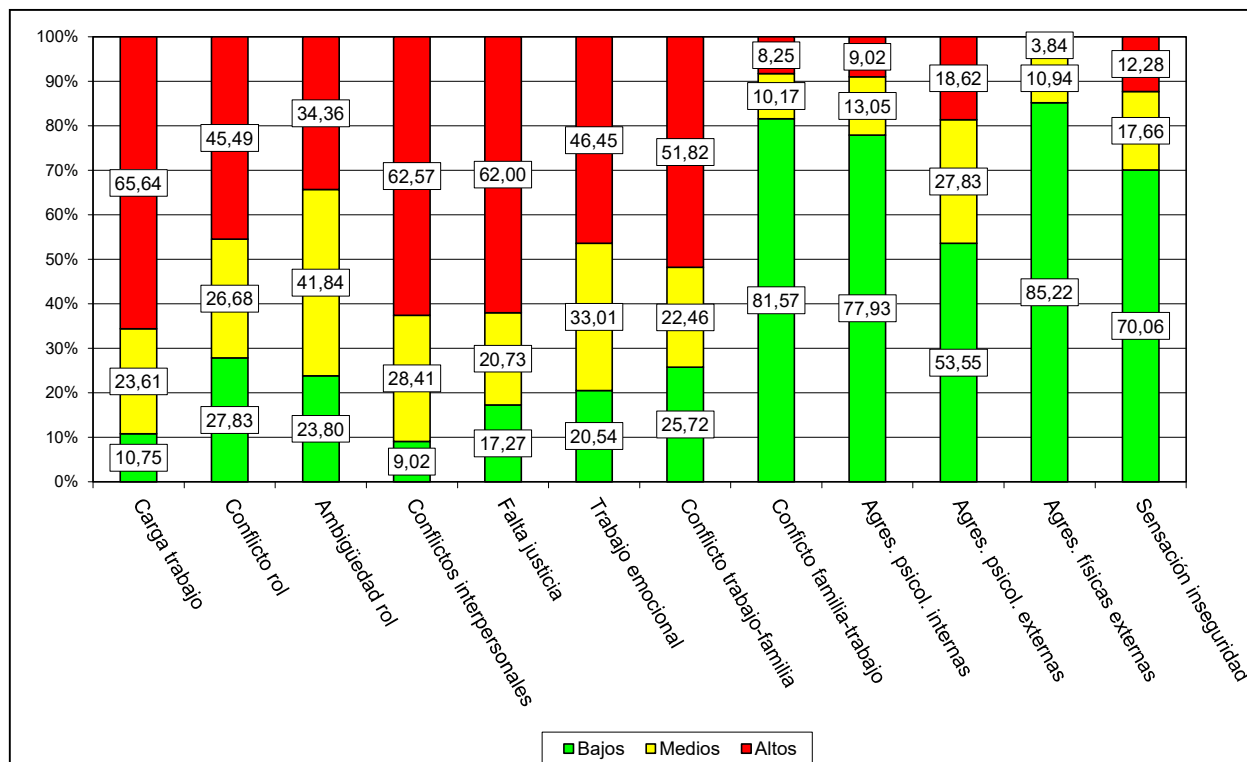


Figura 2.9. Distribución de la muestra de personal de enfermería en niveles de riesgos en variables de demanda.

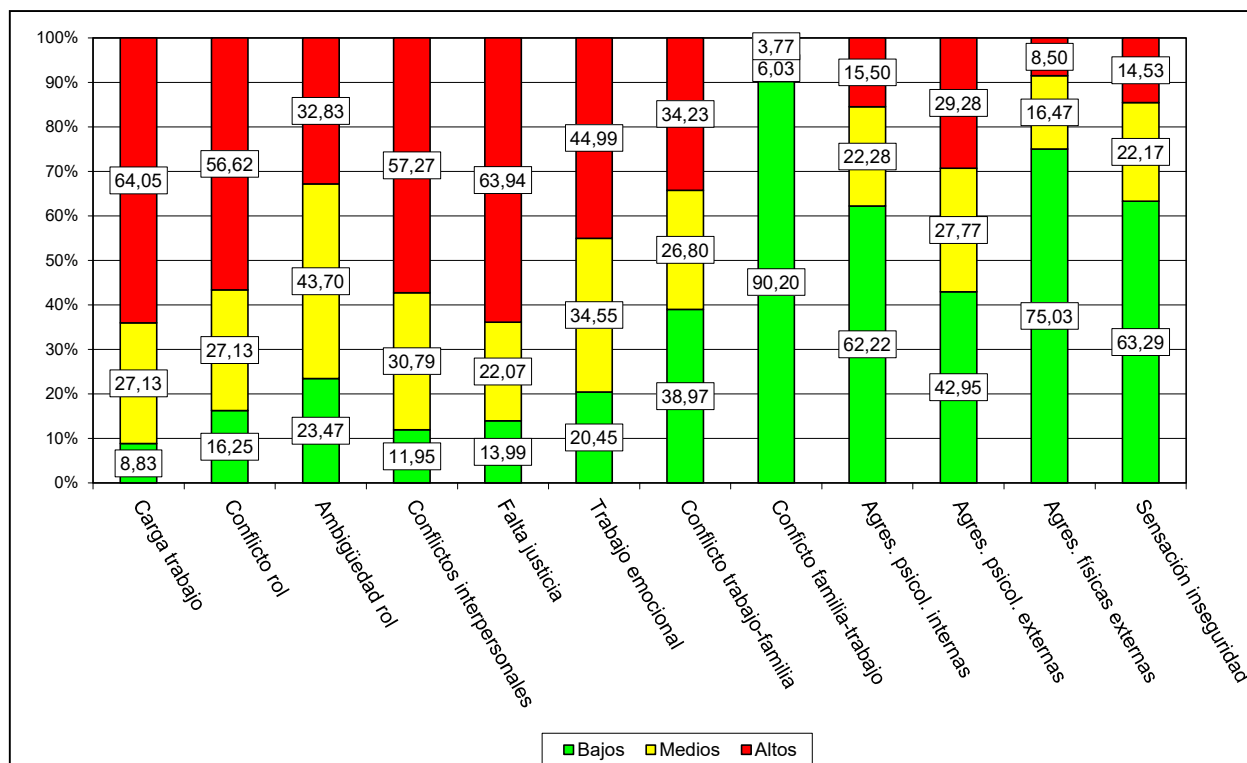


Figura 2.10. Distribución de la muestra de personal técnico de grado en niveles de riesgos en variables de demanda.

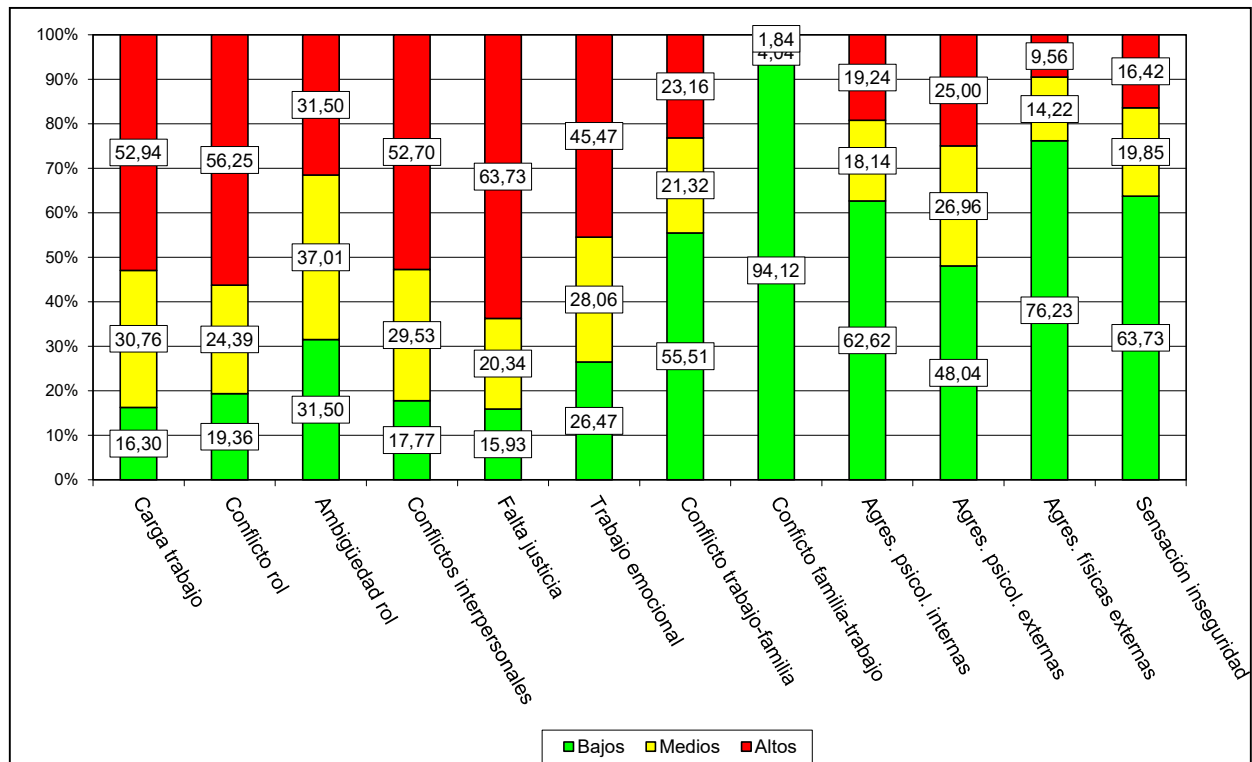


Figura 2.11. Distribución de la muestra de personal técnico en niveles de riesgos en variables de demanda.

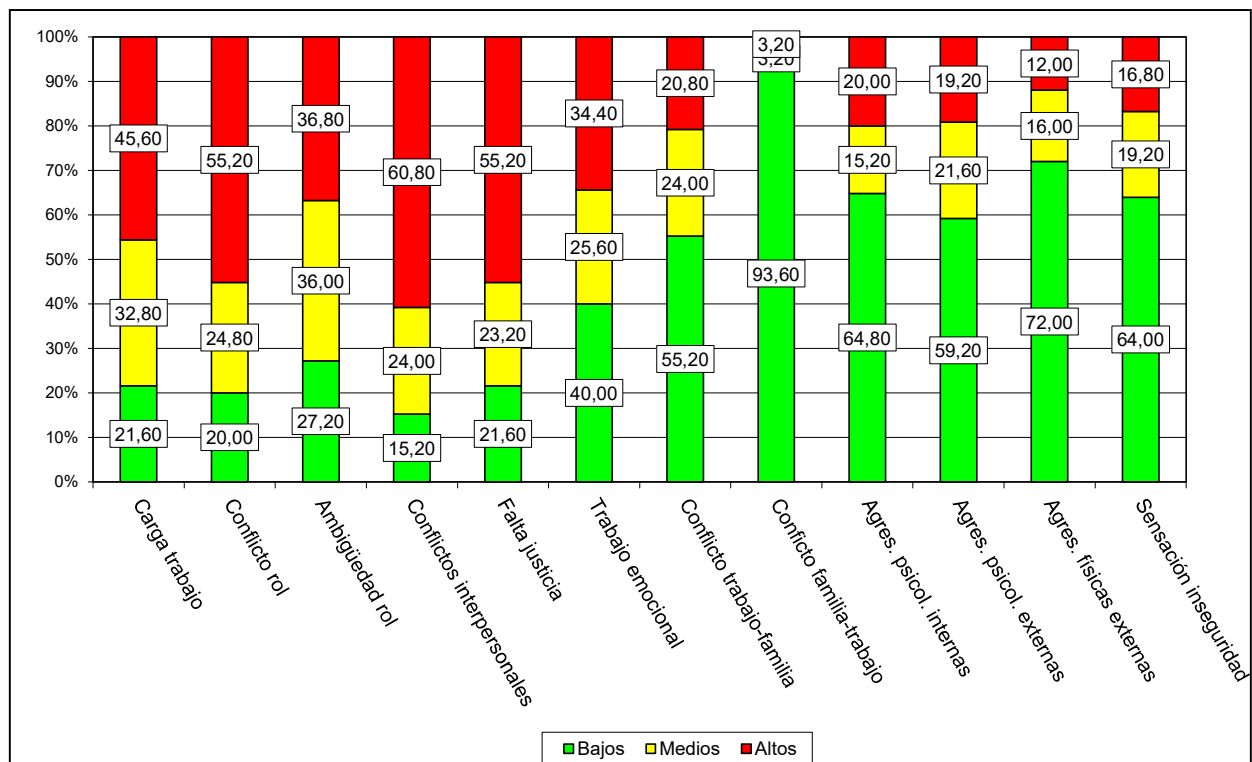


Figura 2.12. Distribución de la muestra de personal administrativo en niveles de riesgos en variables de demanda.

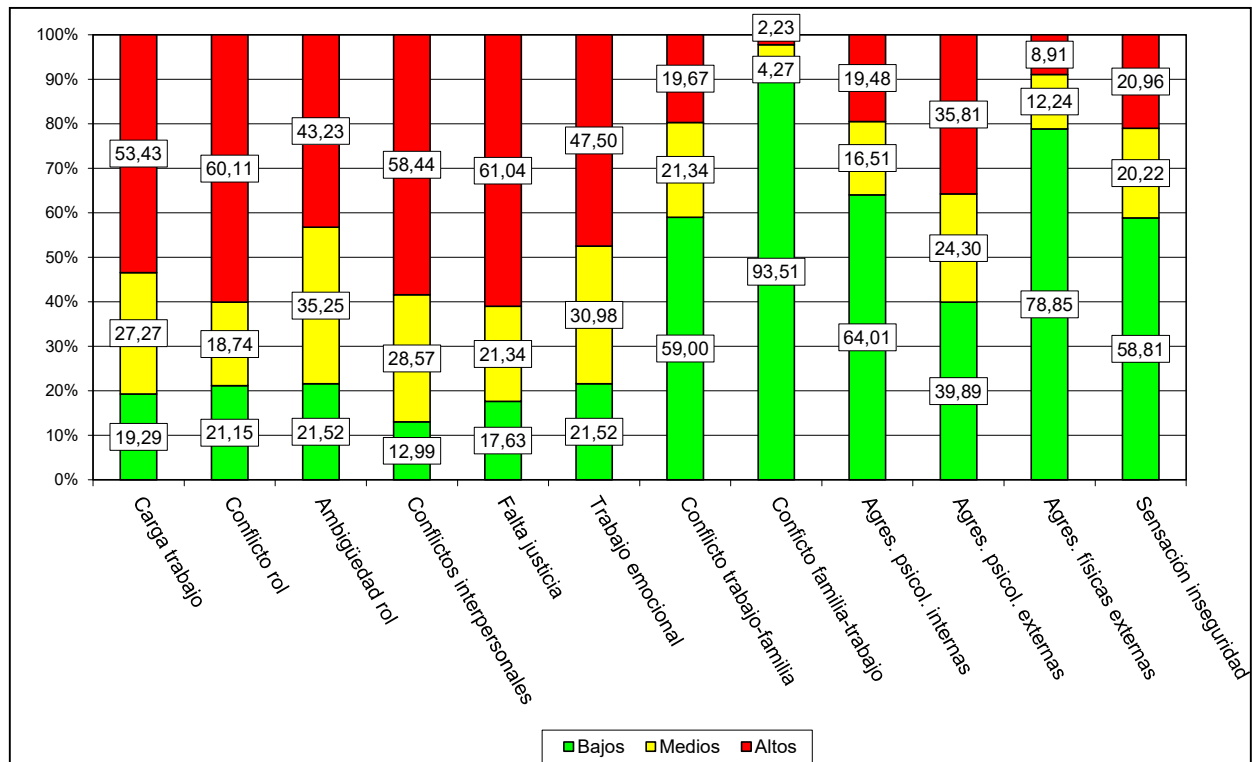


Figura 2.13. Distribución de la muestra de personal de oficios (incluye mantenimiento, limpieza, cocina, celadores, etc.) en niveles de riesgos en variables de demanda.

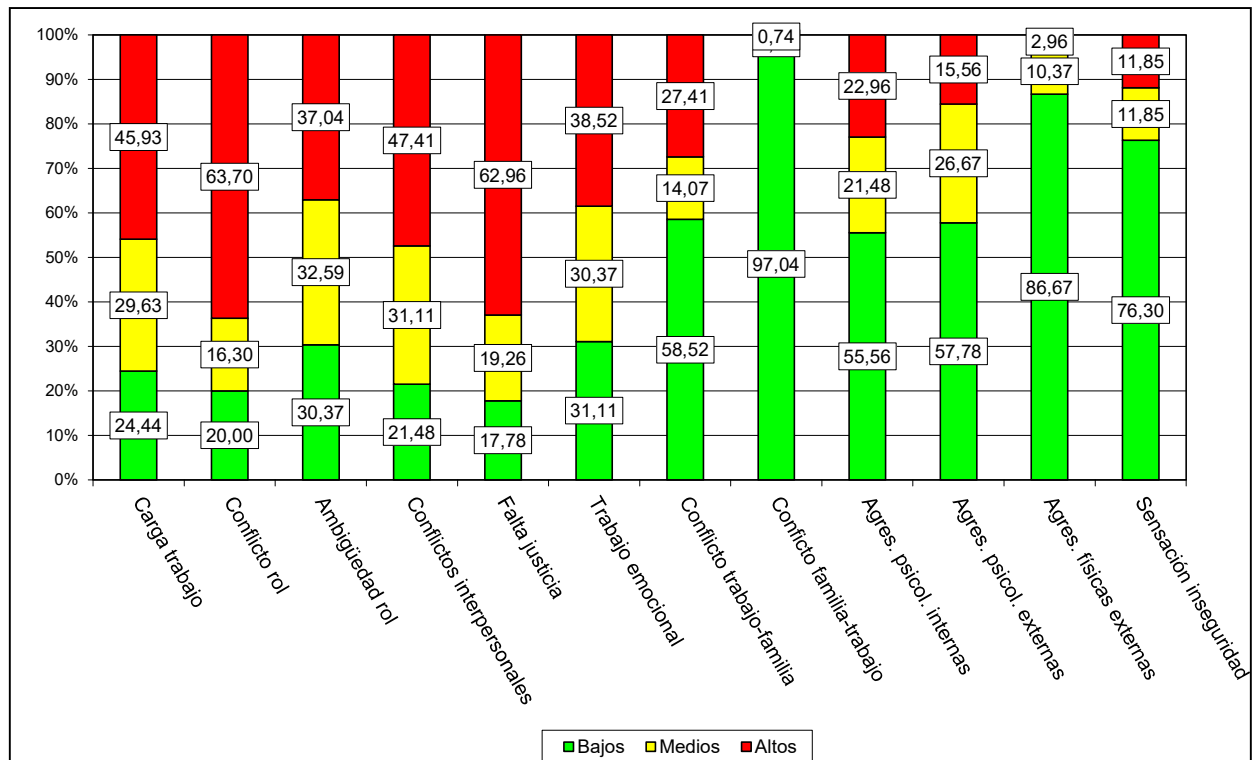
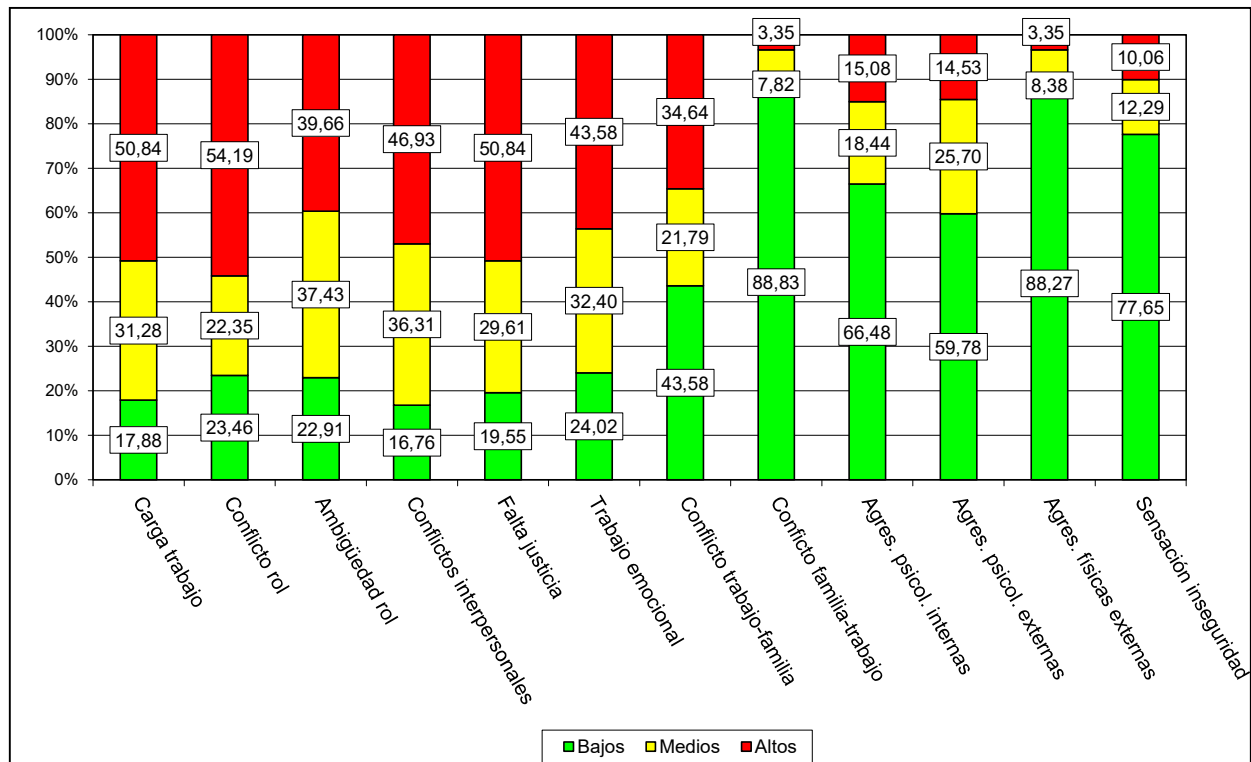


Figura 2.14. Distribución de la muestra de Otro personal en niveles de riesgos en variables de demanda.



De manera adicional a las variables de la tabla 2.2, en la figura 2.15 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que estaban de acuerdo con que les ocurría (alta sobreimplicación) se dieron en los grupos personal de medicina (67,95%) y personal de enfermería (64,59%).

En la figura 2.15 también están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que la carga administrativa se percibía excesiva también se dieron en los grupos personal de medicina (63,72%) y personal de enfermería (61,14%).

En la tabla 2.3 y en la figura 2.16 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos para las diferentes fuentes de conflictos interpersonales percibidas en función de los grupos profesionales. Considerando los porcentajes en niveles altos de frecuencia de conflictos

interpersonales (los que se dan con una frecuencia de varias veces por semana o todos los días), los porcentajes más elevados y bajos en ese nivel por grupos fueron como sigue:

1. En conflictos con el/la superior/a directo/a el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo personal administrativo (8,91%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el personal de enfermería (5,06%).

2. En conflictos con los/las compañeros/as el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de oficios (6,67%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el personal de medicina (2,11%).

3. En conflictos con pacientes y personas usuarias el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo personal administrativo (14,47%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el personal de oficios (0,74%).

4. En conflictos con los familiares de los pacientes/usuarios el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo personal administrativo (12,62%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el personal de oficios (2,22%).

5. En conflictos con la dirección del centro o de la organización el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de oficios (9,63%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo otros profesionales (5,59%).

6. En conflictos con otras personas trabajadoras el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo personal de oficios (9,63%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo otros profesionales (1,68%).

A modo de conclusión, hay que subrayar que el grupo personal administrativo es el que presenta mayor porcentaje de sujetos en alta frecuencia de conflictos con personas externas a la organización (pacientes/usuarios y familiares), mientras que el personal de oficios es el que presenta el menor porcentaje. Por el contrario, cuando se analiza la frecuencia de conflictos internos, con personas de la organización (compañeros, dirección del centro/organización y otras personas trabajadoras), es el personal de oficios el que presenta el mayor porcentaje de sujetos en alta frecuencia de conflictos.

Figura 2.15. Distribución de los grupos ocupacionales en niveles de las variables sobreimplicación y carga administrativa.

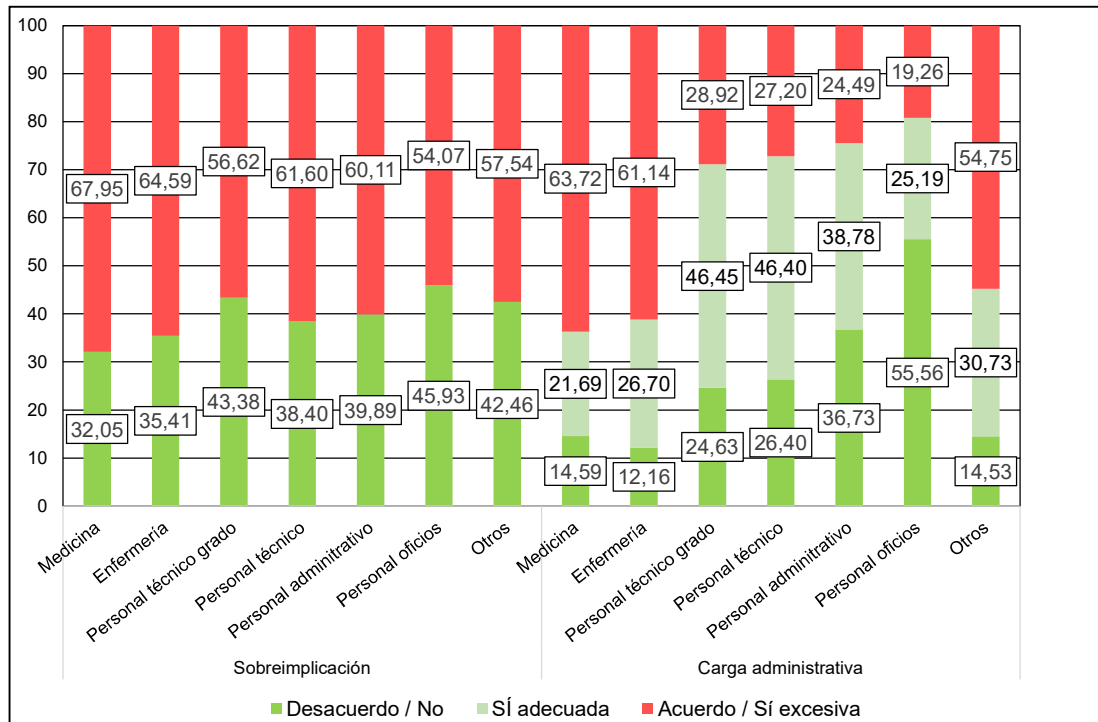


Figura 2.16. Distribución porcentual de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y grupo ocupacional (ver valores completos en la tabla 2.3, página siguiente).

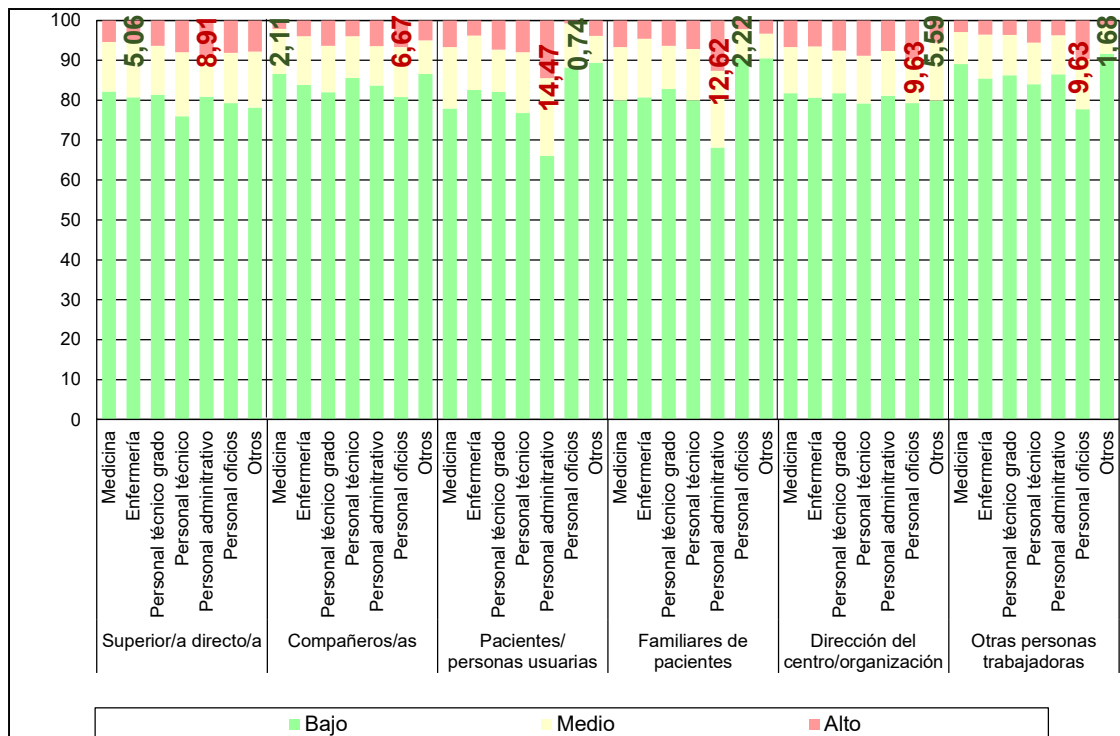


Tabla 2.3. Porcentajes de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y grupo ocupacional.

		Bajo	Medio	Alto
Superior/a directo/a	Medicina	82,15	12,48	5,37
	Enfermería	80,73	14,21	5,06
	Personal técnico grado	81,37	12,25	6,37
	Personal técnico	76,00	16,00	8,00
	Personal administrativo	80,89	10,20	8,91
	Personal oficinas	79,26	12,59	8,15
	Otros	78,21	13,97	7,82
Compañeros/as	Medicina	86,56	11,32	2,11
	Enfermería	83,85	12,16	3,98
	Personal técnico grado	81,99	11,64	6,37
	Personal técnico	85,60	10,40	4,00
	Personal administrativo	83,67	9,83	6,49
	Personal oficinas	80,74	12,59	6,67
	Otros	86,59	8,38	5,03
Pacientes/personas usuarias	Medicina	77,93	15,36	6,72
	Enfermería	82,56	13,67	3,77
	Personal técnico grado	82,11	10,54	7,35
	Personal técnico	76,80	15,20	8,00
	Personal administrativo	66,05	19,48	14,47
	Personal oficinas	88,15	11,11	0,74
	Otros	89,39	6,70	3,91
Familiares de pacientes	Medicina	80,04	13,24	6,72
	Enfermería	80,73	14,64	4,63
	Personal técnico grado	82,84	10,78	6,37
	Personal técnico	80,00	12,80	7,20
	Personal administrativo	68,09	19,29	12,62
	Personal oficinas	90,37	7,41	2,22
	Otros	90,50	6,15	3,35
Dirección del centro/organización	Medicina	81,77	11,52	6,72
	Enfermería	80,62	12,81	6,57
	Personal técnico grado	81,74	10,66	7,60
	Personal técnico	79,20	12,00	8,80
	Personal administrativo	81,08	11,32	7,61
	Personal oficinas	79,26	11,11	9,63
	Otros	79,89	14,53	5,59
Otras personas trabajadoras	Medicina	89,06	8,06	2,88
	Enfermería	85,47	10,98	3,55
	Personal técnico grado	86,27	10,05	3,68
	Personal técnico	84,00	10,40	5,60
	Personal administrativo	86,46	9,83	3,71
	Personal oficinas	77,78	12,59	9,63
	Otros	91,62	6,70	1,68

Nota. Casillas en rojo indican el grupo con mayor porcentaje en niveles altos (varias veces por semana o todos los días) para la fuente de conflicto. Casillas en verde indican el grupo con menor porcentaje en niveles altos para la fuente de conflicto.

2.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 2.4 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para los grupos profesionales de la muestra (ver también figura 2.17 a figura 2.23). En estas variables altos niveles indican bajo riesgo, pues son factores psicosociales que contribuyen a prevenir los riesgos psicosociales y sus consecuencias. Por el contrario, la percepción de bajos niveles contribuyen constituye un riesgo psicosocial para la variable, pues contribuyen a incrementar los resultados del estrés laboral. Por variables y grupos, se obtuvieron los siguientes resultados para niveles altos y bajos de riesgo psicosocial. Para la variable:

1. Autonomía, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal técnico (17,60%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal administrativo (78,29%).

2. Apoyo social, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal administrativo (13,17%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal de oficios (79,26%). Considerando las fuentes de apoyo social, para (2.1) apoyo social del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal administrativo (12,06%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo personal de oficios (80,74%), para (2.2) apoyo social de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo otros profesionales (22,91%), muy similar al obtenido para el grupo personal técnico de grado (22,55%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo personal de oficios (71,85%), muy similar al obtenido para el grupo personal de medicina (71,79%), y para (2.3) apoyo social de la dirección el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal administrativo (12,80%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo personal de oficios (88,89%).

3. Disponibilidad de recursos laborales, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal técnico (31,20%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal de oficios (49,63%).

4. Retroinformación (*feed-back*). Esta variable se evaluó mediante tres fuentes independientes, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) en (4.1) retroinformación positiva del superior se obtuvo para el grupo otros profesionales (21,79%),

mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal técnico de grado (72,92%), muy similar al obtenido para el grupo personal de oficios (72,59%), para (4.2) retroinformación negativa del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal administrativo (22,45%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo técnicos de grado (63,11%), y para (4.3) retroinformación de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo otros profesionales (36,31%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo personal técnico de grado (43,75%), muy similar al obtenido para el grupo personal técnico (43,20%).

5. Autoeficacia, el mayor porcentaje en altos niveles (baja percepción de riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal técnico (71,20%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alta percepción de riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo personal de oficios (25,93%).

Tabla 2.4. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	MEDICINA (n = 521)					
1. Autonomía	352	67,56	108	20,73	61	11,71
2. Apoyo social	301	57,77	169	32,44	51	9,79
2.1. Apoyo superior	369	70,83	114	21,88	38	7,29
2.2. Apoyo compañeros	374	71,79	76	14,59	71	13,63
2.3. Apoyo dirección	390	74,86	86	16,51	45	8,64
3. Recursos laborales	143	27,45	233	44,72	145	27,83
4.1. Retroinformación superior positiva	322	61,80	107	20,54	92	17,66
4.2. Retroinformación superior negativa	316	60,65	110	21,11	95	18,23
4.3. Retroinformación compañeros	207	39,73	167	32,05	147	28,21
5. Autoeficacia	78	14,97	123	23,61	320	61,42
	ENFERMERÍA (n = 929)					
1. Autonomía	631	67,92	175	18,84	123	13,24
2. Apoyo social	625	67,28	252	27,13	52	5,60
2.1. Apoyo superior	716	77,07	155	16,68	58	6,24
2.2. Apoyo compañeros	590	63,51	159	17,12	180	19,38
2.3. Apoyo dirección	795	85,58	90	9,69	44	4,74
3. Recursos laborales	275	29,60	399	42,95	255	27,45
4.1. Retroinformación superior positiva	628	67,60	172	18,51	129	13,89
4.2. Retroinformación superior negativa	546	58,77	200	21,53	183	19,70
4.3. Retroinformación compañeros	364	39,18	274	29,49	291	31,32
5. Autoeficacia	171	18,41	213	22,93	545	58,67

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.4 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PERSONAL TÉCNICO DE GRADO (n = 816)					
1. Autonomía	570	69,85	142	17,40	104	12,75
2. Apoyo social	583	71,45	176	21,57	57	6,99
2.1. Apoyo superior	634	77,70	114	13,97	68	8,33
2.2. Apoyo compañeros	521	63,85	111	13,60	184	22,55
2.3. Apoyo dirección	710	87,01	63	7,72	43	5,27
3. Recursos laborales	265	32,48	342	41,91	209	25,61
4.1. Retroinformación superior positiva	595	72,92	126	15,44	95	11,64
4.2. Retroinformación superior negativa	515	63,11	157	19,24	144	17,65
4.3. Retroinformación compañeros	357	43,75	199	24,39	260	31,86
5. Autoeficacia	125	15,32	195	23,90	496	60,78
	PERSONAL TÉCNICO (n = 125)					
1. Autonomía	84	67,20	19	15,20	22	17,60
2. Apoyo social	80	64,00	36	28,80	9	7,20
2.1. Apoyo superior	90	72,00	27	21,60	8	6,40
2.2. Apoyo compañeros	87	69,60	16	12,80	22	17,60
2.3. Apoyo dirección	96	76,80	21	16,80	8	6,40
3. Recursos laborales	42	33,60	44	35,20	39	31,20
4.1. Retroinformación superior positiva	74	59,20	26	20,80	25	20,00
4.2. Retroinformación superior negativa	74	59,20	27	21,60	24	19,20
4.3. Retroinformación compañeros	54	43,20	30	24,00	41	32,80
5. Autoeficacia	17	13,60	19	15,20	89	71,20

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.4 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PERSONAL ADMINISTRATIVO (n = 539)					
1. Autonomía	422	78,29	64	11,87	53	9,83
2. Apoyo social	332	61,60	136	25,23	71	13,17
2.1. Apoyo superior	370	68,65	104	19,29	65	12,06
2.2. Apoyo compañeros	343	63,64	97	18,00	99	18,37
2.3. Apoyo dirección	392	72,73	78	14,47	69	12,80
3. Recursos laborales	177	32,84	200	37,11	162	30,06
4.1. Retroinformación superior positiva	333	61,78	96	17,81	110	20,41
4.2. Retroinformación superior negativa	298	55,29	120	22,26	121	22,45
4.3. Retroinformación compañeros	230	42,67	131	24,30	178	33,02
5. Autoeficacia	87	16,14	120	22,26	332	61,60
	PERSONAL DE OFICIOS (n = 135)					
1. Autonomía	100	74,07	22	16,30	13	9,63
2. Apoyo social	107	79,26	19	14,07	9	6,67
2.1. Apoyo superior	109	80,74	17	12,59	9	6,67
2.2. Apoyo compañeros	97	71,85	17	12,59	21	15,56
2.3. Apoyo dirección	120	88,89	9	6,67	6	4,44
3. Recursos laborales	67	49,63	41	30,37	27	20,00
4.1. Retroinformación superior positiva	98	72,59	23	17,04	14	10,37
4.2. Retroinformación superior negativa	81	60,00	27	20,00	27	20,00
4.3. Retroinformación compañeros	58	42,96	41	30,37	36	26,67
5. Autoeficacia	35	25,93	25	18,52	75	55,56

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.4 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo ocupacional.

	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
	OTROS (n = 179)					
1. Autonomía	106	59,22	43	24,02	30	16,76
2. Apoyo social	93	51,96	65	36,31	21	11,73
2.1. Apoyo superior	124	69,27	38	21,23	17	9,50
2.2. Apoyo compañeros	108	60,34	30	16,76	41	22,91
2.3. Apoyo dirección	123	68,72	41	22,91	15	8,38
3. Recursos laborales	63	35,20	71	39,66	45	25,14
4.1. Retroinformación superior positiva	105	58,66	35	19,55	39	21,79
4.2. Retroinformación superior negativa	106	59,22	34	18,99	39	21,79
4.3. Retroinformación compañeros	65	36,31	49	27,37	65	36,31
5. Autoeficacia	19	10,61	39	21,79	121	67,60

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 2.17. Distribución de la muestra de personal de medicina en niveles de riesgos en variables de recursos.

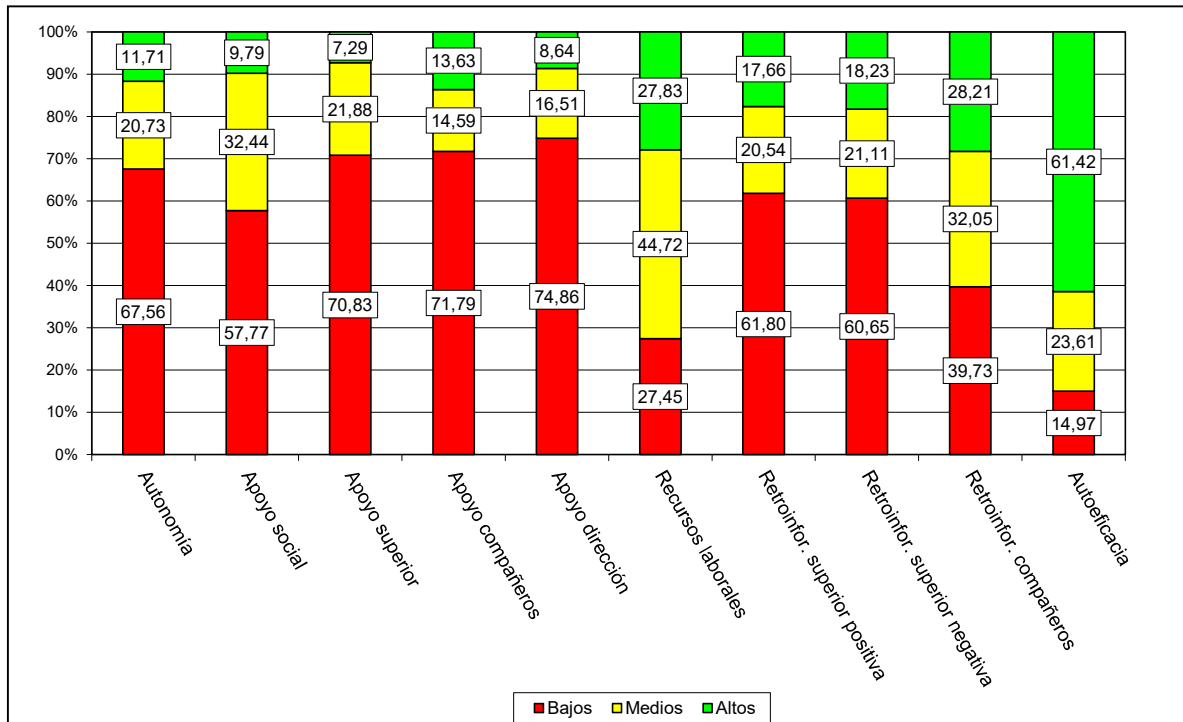


Figura 2.18. Distribución de la muestra de personal de enfermería en niveles de riesgos en variables de recursos.

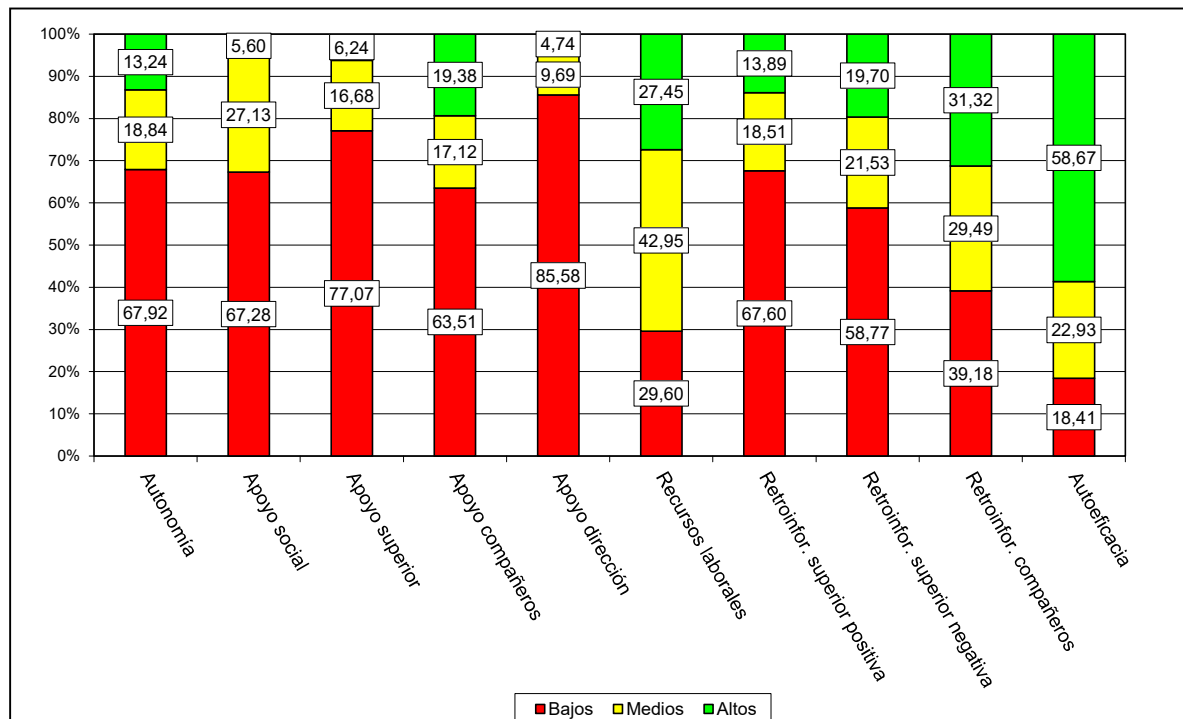


Figura 2.19. Distribución de la muestra de personal técnico de grado en niveles de riesgos en variables de recursos.

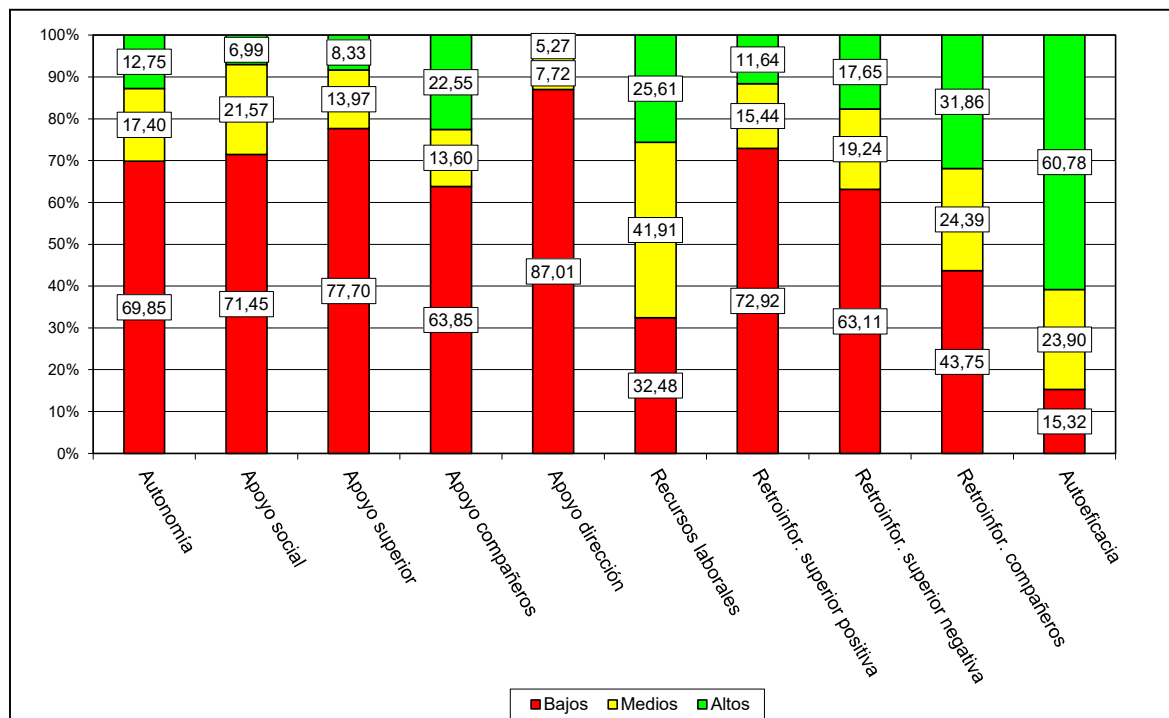


Figura 2.20. Distribución de la muestra de personal técnico en niveles de riesgos en variables de recursos.

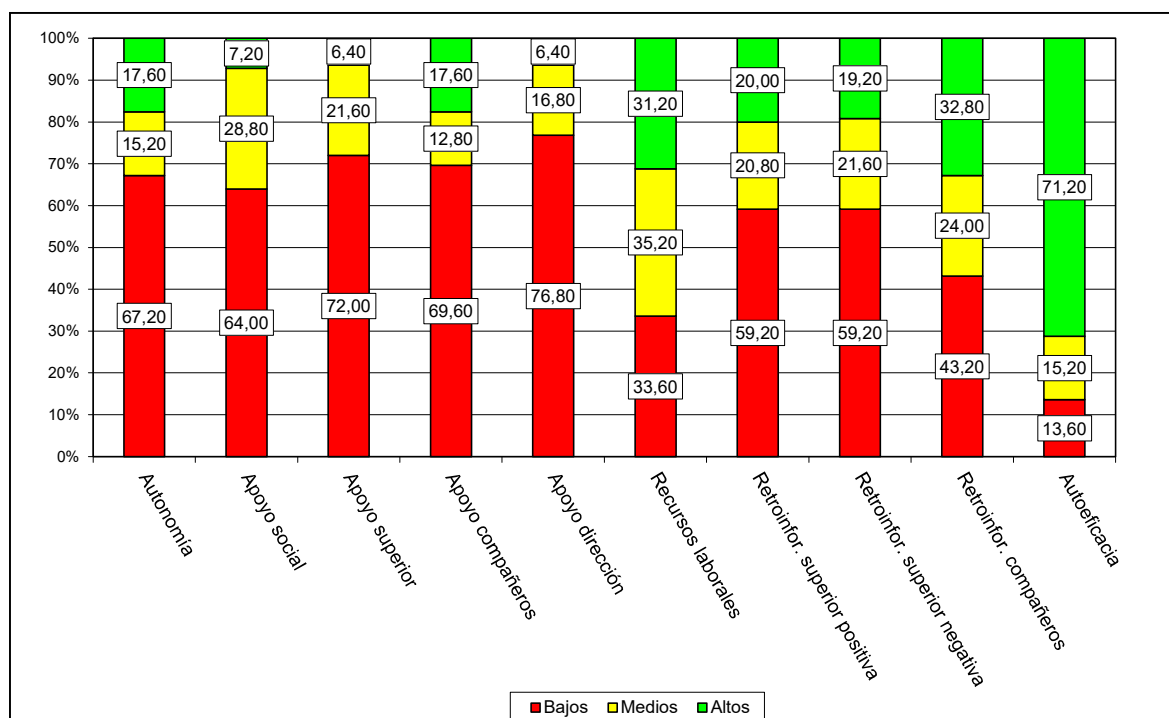


Figura 2.21. Distribución de la muestra de personal administrativo en niveles de riesgos en variables de recursos.

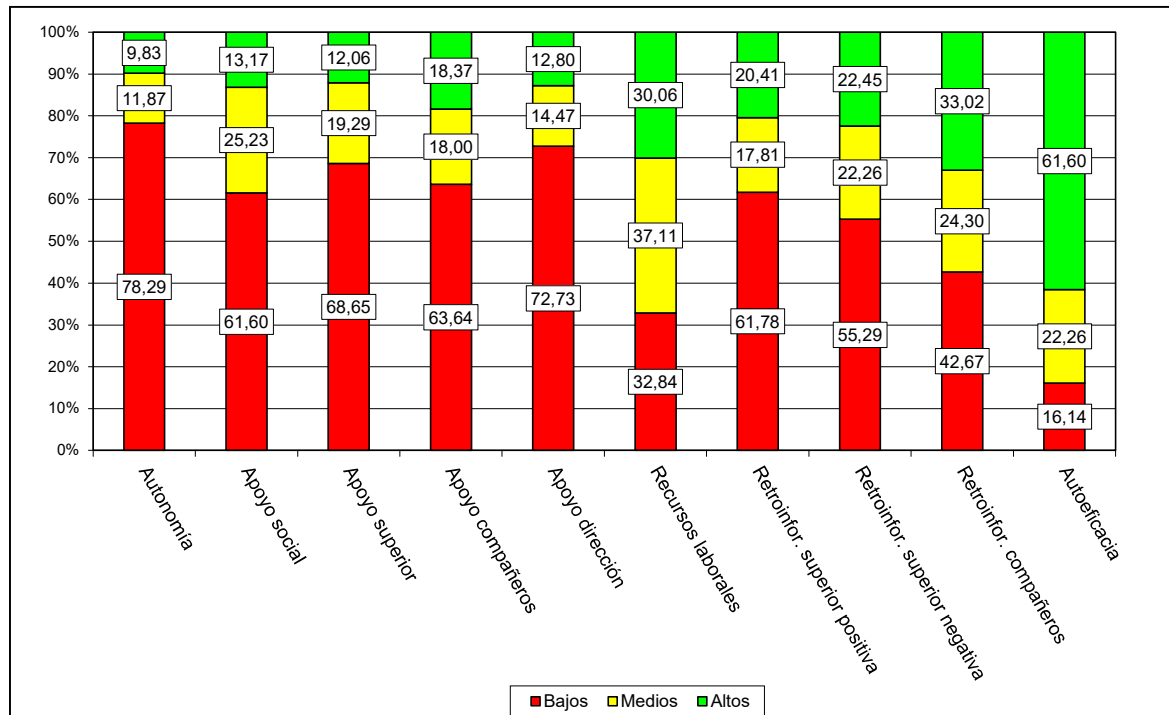


Figura 2.22. Distribución de la muestra de personal de oficios (incluye mantenimiento, limpieza, cocina, celadores, etc.) en niveles de riesgos en variables de recursos.

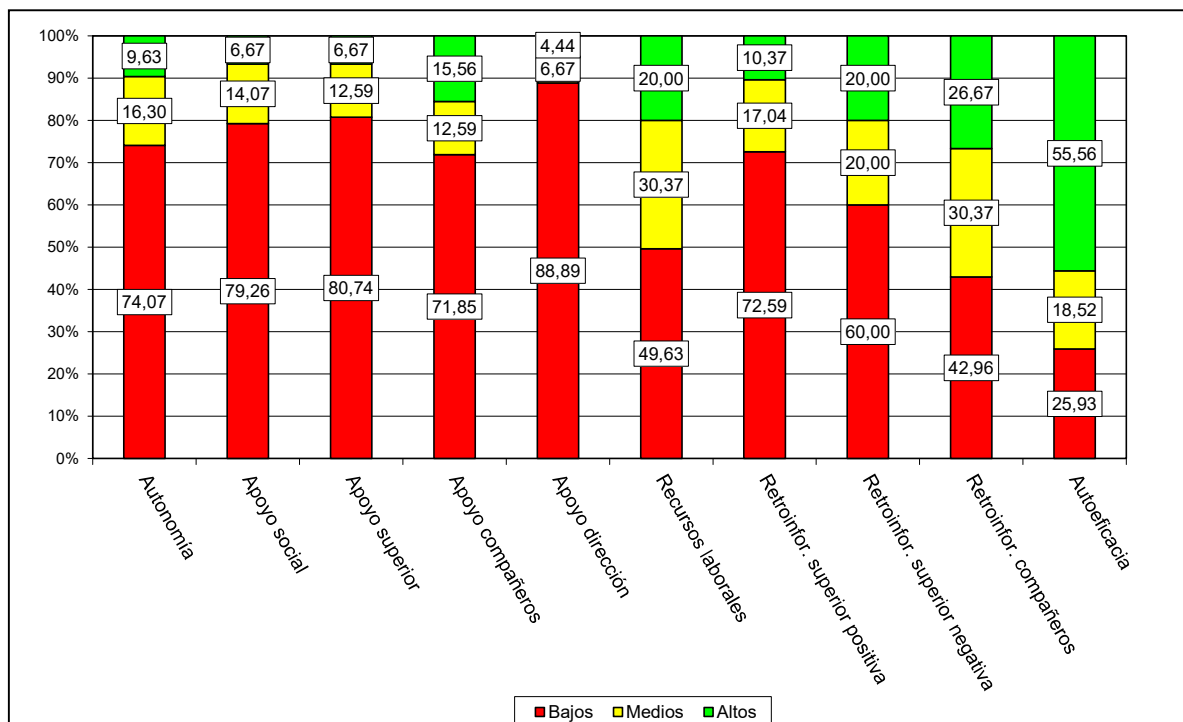
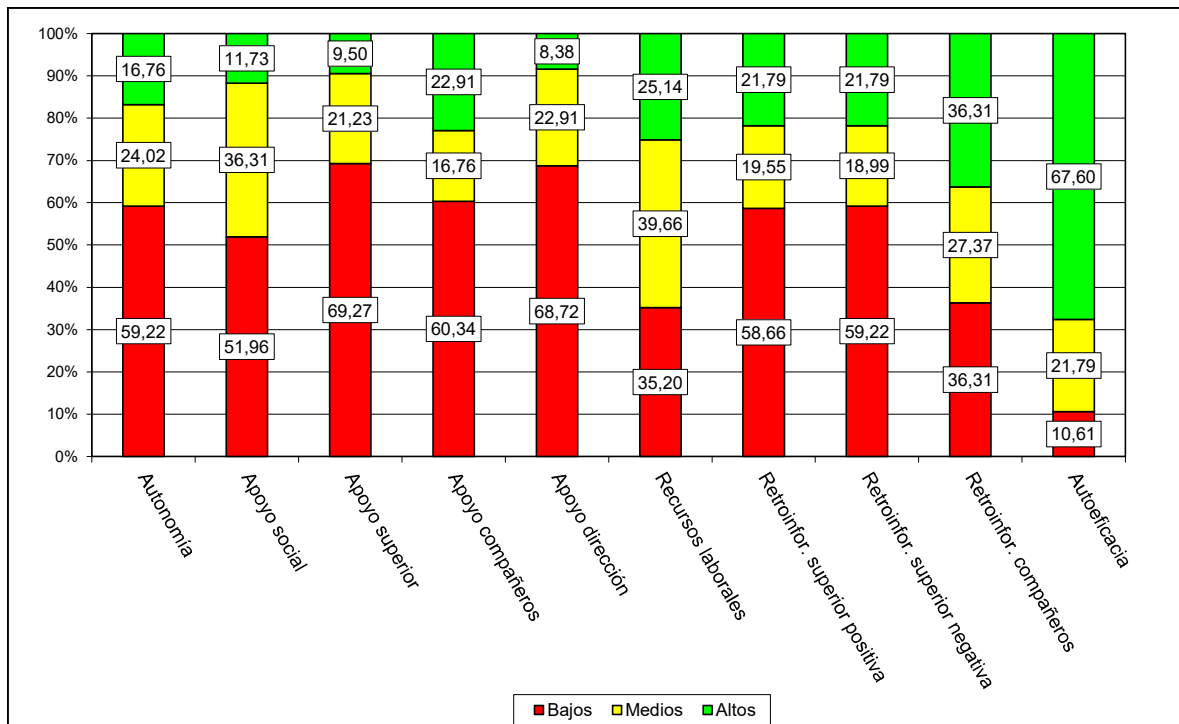


Figura 2.23. Distribución de la muestra de Otro personal en niveles de riesgos en variables de recursos.



Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 2.5 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para los grupos profesionales de la muestra. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existían mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en el grupo personal de medicina (15,74%) (figura 2.24), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje para la no existencia de estos protocolos se dio en el grupo personal administrativo (12,43%) (figura 2.25), y en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se dio en el grupo otros profesionales (36,31%) (figura 2.26). Los resultados para el desconocimiento sobre la existencia de esos protocolos fueron como sigue, el mayor porcentaje de personas que desconocían la existencia de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en el grupo otros profesionales (38,55%) (figura 2.27), en el desconocimiento de la existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo

personal de medicina (53,74%) (figura 2.25), y en el desconocimiento de la existencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se obtuvo también para el grupo personal de medicina (42,99%) (figura 2.26).

Sobre la existencia de formación de procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo (formación sobre acoso), el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo personal de oficios (53,33%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo personal de medicina (32,44%) (figura 2.27). Y para el conocimiento sobre la formación a los mandos en procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo personal administrativo (25,23%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo otros profesionales (66,48%) con un resultado similar para el grupo personal de medicina (66,41%) (figura 2.28). Para el conocimiento sobre de planes de igualdad, el mayor porcentaje de sujetos que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo en el grupo personal de medicina (66,41%) (figura 2.29).

Tabla 2.5. Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	MEDICINA (n = 521)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	21,88	14,40	12,67	35,32	15,74
2. Mecanismos prevención acoso	15,74	11,13	11,90	53,74	7,49
3. Existe protocolo acoso sexual	13,63	3,65	4,03	42,99	35,70
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	13,24	5,95	32,44	48,37	
5. Centro forma mandos en acoso	9,60	2,50	66,41	21,50	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	10,94	22,65	66,41		
	ENFERMERÍA (n = 929)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	20,02	25,94	14,10	26,37	13,56
2. Mecanismos prevención acoso	16,25	20,02	14,53	41,33	7,86
3. Existe protocolo acoso sexual	16,04	7,75	5,71	35,31	35,20
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	14,10	10,23	25,83	49,84	
5. Centro forma mandos en acoso	8,29	6,89	61,68	23,14	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	14,32	21,21	64,48		

Tabla 2.5 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	PERSONAL TÉCNICO DE GRADO (n = 816)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	25,37	26,35	13,48	25,37	9,44
2. Mecanismos prevención acoso	22,18	19,61	13,60	37,50	7,11
3. Existe protocolo acoso sexual	23,04	7,97	5,39	37,62	25,98
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	21,94	11,89	28,06	38,11	
5. Centro forma mandos en acoso	12,38	8,46	59,19	19,98	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	19,85	27,82	52,33		
	PERSONAL TÉCNICO (n = 125)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	29,60	22,40	4,00	31,20	12,80
2. Mecanismos prevención acoso	34,40	17,60	8,00	33,60	6,40
3. Existe protocolo acoso sexual	36,00	13,60	0,80	23,20	26,40
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	27,20	12,00	16,00	44,80	
5. Centro forma mandos en acoso	18,40	6,40	51,20	24,00	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	31,20	23,20	45,60		

Tabla 2.5 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	PERSONAL ADMINISTRATIVO (n = 539)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	21,15	22,82	14,10	26,90	15,03
2. Mecanismos prevención acoso	18,74	15,21	13,36	40,26	12,43
3. Existe protocolo acoso sexual	21,52	7,05	5,19	32,10	34,14
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	16,70	9,46	23,56	50,28	
5. Centro forma mandos en acoso	10,58	4,64	59,55	25,23	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	15,96	24,86	59,18		
	PERSONAL DE OFICIOS (n = 135)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	31,11	28,89	11,11	23,70	5,19
2. Mecanismos prevención acoso	22,22	22,96	11,85	35,56	7,41
3. Existe protocolo acoso sexual	22,22	15,56	5,93	39,26	17,04
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	19,26	13,33	14,07	53,33	
5. Centro forma mandos en acoso	8,15	11,85	56,30	23,70	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	21,48	24,44	54,07		

Tabla 2.5 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	OTROS (n = 179)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	26,82	20,11	4,47	38,55	10,06
2. Mecanismos prevención acoso	18,44	12,29	10,61	48,04	10,61
3. Existe protocolo acoso sexual	21,23	5,59	6,15	30,73	36,31
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	17,88	8,94	21,23		51,96
5. Centro forma mandos en acoso	9,50	3,91	66,48		20,11
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	17,32		20,11		62,57

Figura 2.24. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la resolución de situaciones de conflicto según el grupo profesional.

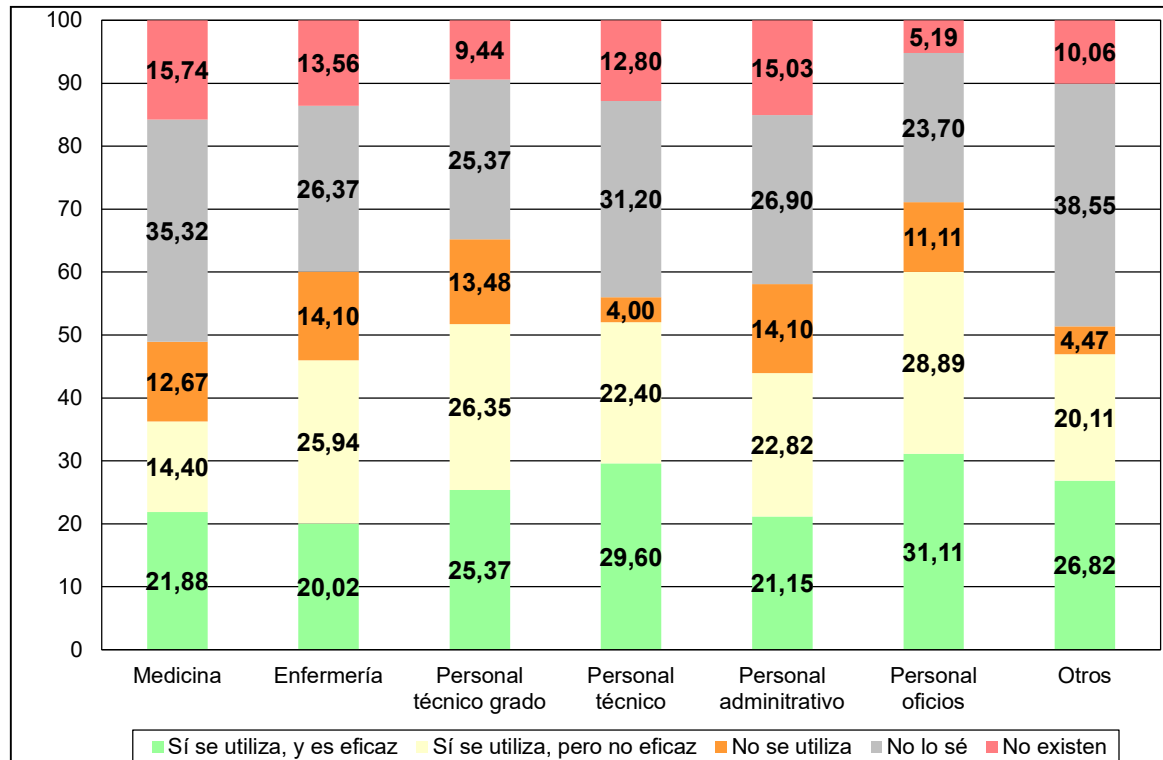


Figura 2.25. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para prevenir situaciones de acoso en el trabajo según el grupo profesional.

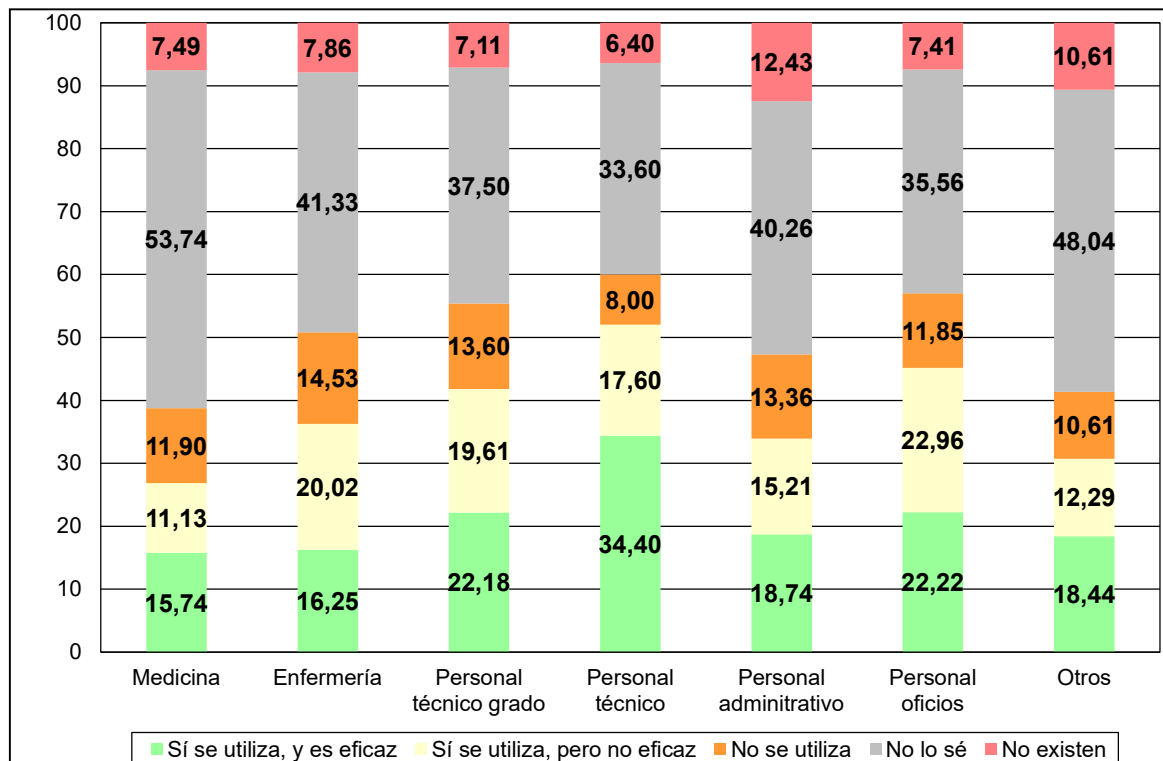


Figura 2.26. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo según el grupo profesional.

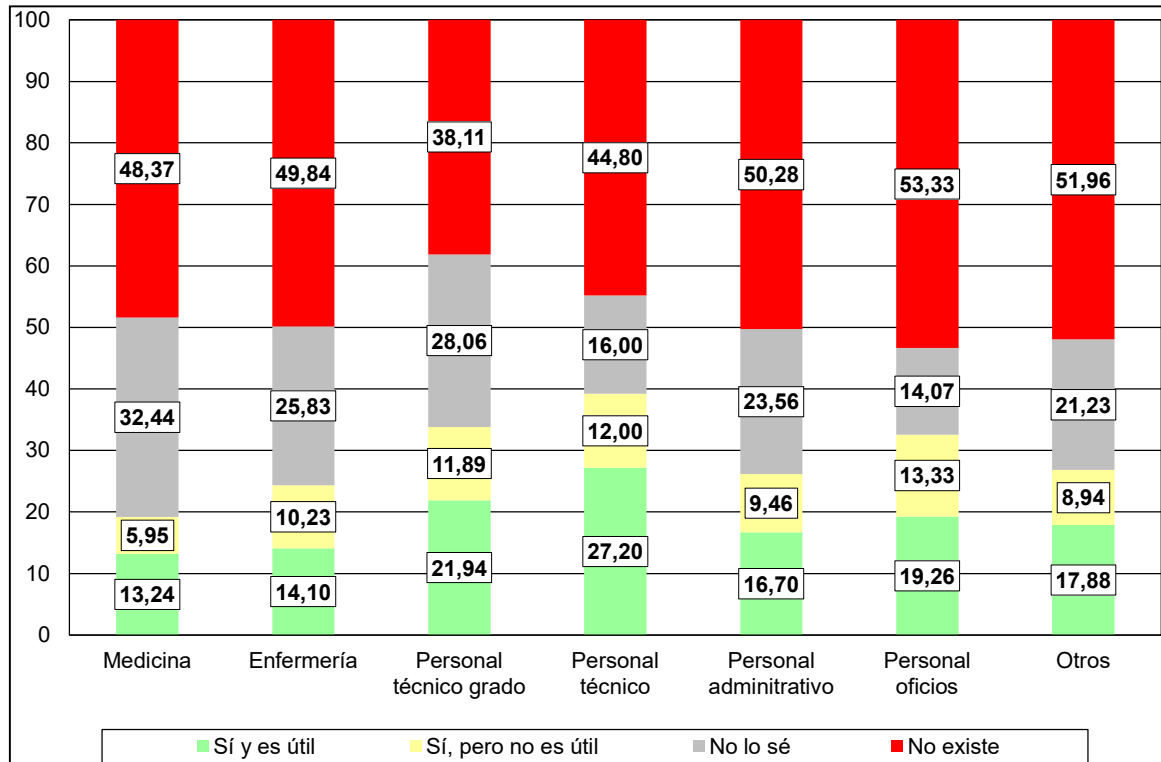


Figura 2.27. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso según el grupo profesional.

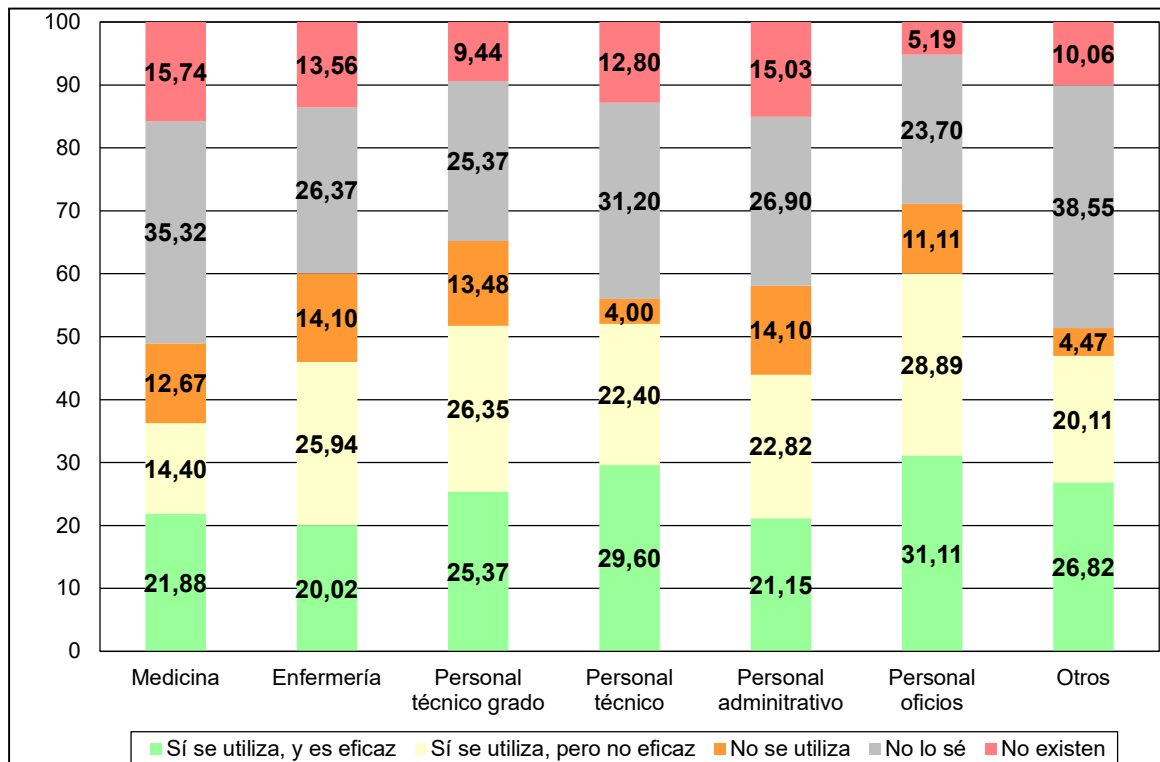


Figura 2.28. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para mandos en prevención del acoso según el grupo profesional.

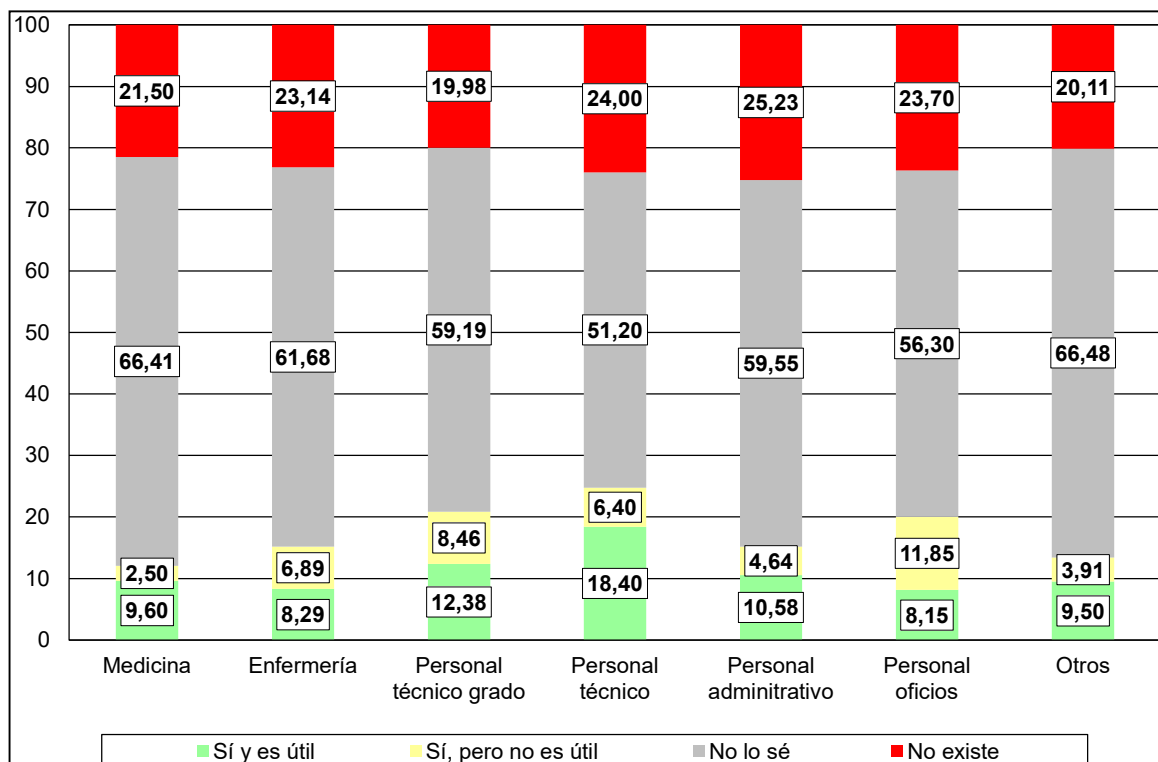
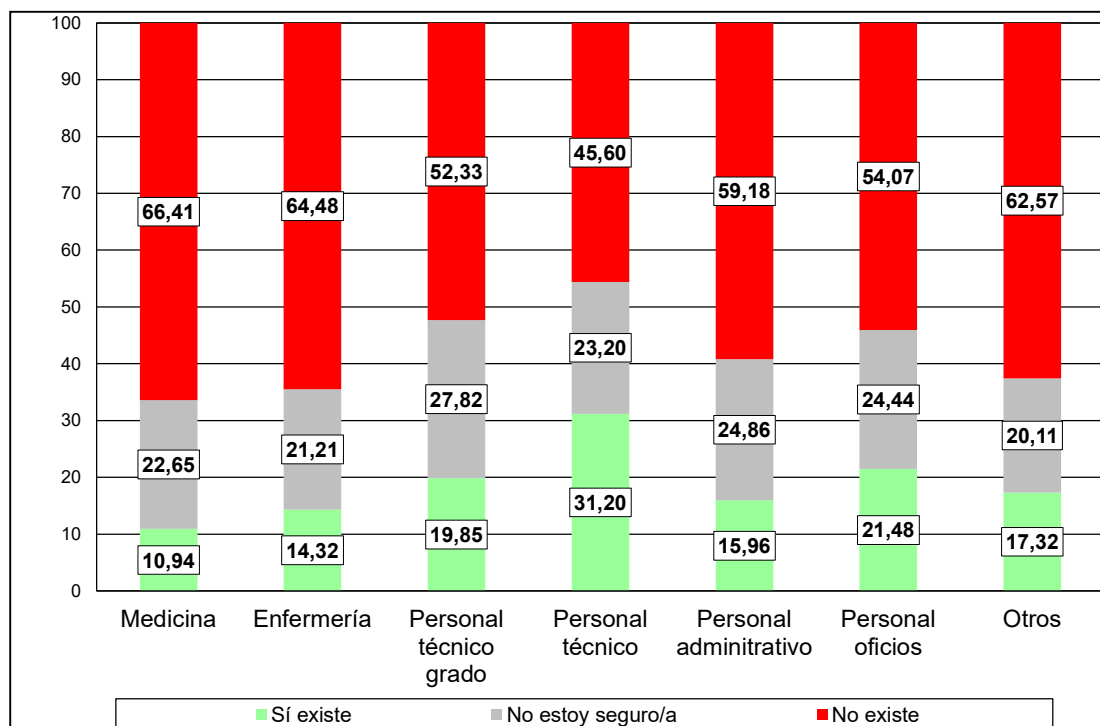


Figura 2.29. Distribución porcentual en percepción sobre la existencia de planes de igualdad



según el grupo ocupacional.

2.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 2.6 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figura 2.27 a figura 2.36. Por variables y grupos se obtuvieron los siguientes resultados, para la variable:

1. Problemas de salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas con relación al trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal administrativo (41,00%).

2. Crisis de ansiedad, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal administrativo (21,71%).

3. Dificultades para dormir, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal de enfermería (45,53%).

4. Necesidad de tomar algún medicamento para poder manejar problemas de salud derivados del trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal de oficios (30,37%).

5. Ingesta de alguna bebida alcohólica a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo otros profesionales (4,47%), con valores similares para el grupo personal de oficios (4,44%) y el grupo personal médico (4,03%).

6. Incremento del consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal de oficios (11,11%).

7. Necesidad de apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo personal administrativo (18,00%). Pero, los resultados para niveles medios también son interesantes dada las características de la variable, pues necesitar apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo algunas veces al mes también indica presencia de problemas de salud. El grupo con mayor porcentaje de sujetos en niveles medios ha sido el de personal técnico (28,00%).

Tabla 2.6. Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

MEDICINA (n = 521)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	170	32,63	150	28,79	201	38,58
2. Crisis ansiedad	342	65,64	112	21,50	67	12,86
3. Problemas dormir	160	30,71	142	27,26	219	42,03
4. Medicamentos	307	58,93	111	21,31	103	19,77
5. Ingesta alcohol	456	87,52	44	8,45	21	4,03
6. Incremento tabaco	474	90,98	31	5,95	16	3,07
7. Ayuda especialista	363	69,67	90	17,27	68	13,05
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	41 7,87%	122 23,42%	129 24,76%	229 43,95%	169 32,44%	60 11,52%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	36,47%			63,53%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	52,78%			47,22%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	7,49%		58,93%	33,59%		
ENFERMERÍA (n = 929)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	283	30,46	277	29,82	369	39,72
2. Crisis ansiedad	542	58,34	241	25,94	146	15,72
3. Problemas dormir	232	24,97	274	29,49	423	45,53
4. Medicamentos	470	50,59	238	25,62	221	23,79
5. Ingesta alcohol	858	92,36	52	5,60	19	2,05
6. Incremento tabaco	788	84,82	69	7,43	72	7,75
7. Ayuda especialista	595	64,05	176	18,95	158	17,01
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	87 9,36%	207 22,28%	261 28,09%	374 40,26%	298 32,08%	76 8,18%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	33,26%			66,74%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	51,78%			48,22%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,83%		65,23%	25,94%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol,

incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año

Tabla 2.6 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

PERSONAL TÉCNICO DE GRADO (n = 816)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	266	32,60	249	30,51	301	36,89
2. Crisis ansiedad	436	53,43	231	28,31	149	18,26
3. Problemas dormir	215	26,35	244	29,90	357	43,75
4. Medicamentos	396	48,53	198	24,26	222	27,21
5. Ingesta alcohol	768	94,12	34	4,17	14	1,72
6. Incremento tabaco	636	77,94	99	12,13	81	9,93
7. Ayuda especialista	523	64,09	154	18,87	139	17,03
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	113 13,85%	209 25,61%	193 23,65%	301 36,89%	237 29,04%	64 7,84%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	25,49%			74,51%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	52,70%			47,30%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	11,03%		59,56%	29,41%		
PERSONAL TÉCNICO (n = 125)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	44	35,20	38	30,40	43	34,40
2. Crisis ansiedad	67	53,60	39	31,20	19	15,20
3. Problemas dormir	38	30,40	36	28,80	51	40,80
4. Medicamentos	60	48,00	32	25,60	33	26,40
5. Ingesta alcohol	118	94,40	4	3,20	3	2,40
6. Incremento tabaco	98	78,40	16	12,80	11	8,80
7. Ayuda especialista	72	57,60	35	28,00	18	14,40
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	15 12,00%	39 31,20%	30 24,00%	41 32,80%	30 24,00%	11 8,80%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	42,40%			57,60%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	52,00%			48,00%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	9,60%		56,00%	34,40%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol,

incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 2.6 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

PERSONAL ADMINISTRATIVO (n = 539)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	163	30,24	155	28,76	221	41,00
2. Crisis ansiedad	255	47,31	167	30,98	117	21,71
3. Problemas dormir	141	26,16	171	31,73	227	42,12
4. Medicamentos	262	48,61	138	25,60	139	25,79
5. Ingesta alcohol	496	92,02	28	5,19	15	2,78
6. Incremento tabaco	426	79,04	56	10,39	57	10,58
7. Ayuda especialista	318	59,00	124	23,01	97	18,00
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	72 13,36%	116 21,52%	112 20,78%	239 44,34%	193 35,81%	46 8,53%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	28,20%			71,80%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	50,09%			49,91%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	10,20%		53,80%	35,99%		
PERSONAL DE OFICIOS (n = 135)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	42	31,11	46	34,07	47	34,81
2. Crisis ansiedad	74	54,81	36	26,67	25	18,52
3. Problemas dormir	40	29,63	43	31,85	52	38,52
4. Medicamentos	60	44,44	34	25,19	41	30,37
5. Ingesta alcohol	124	91,85	5	3,70	6	4,44
6. Incremento tabaco	102	75,56	18	13,33	15	11,11
7. Ayuda especialista	99	73,33	19	14,07	17	12,59
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	15 11,11%	40 29,63%	29 21,48%	51 37,78%	41 30,37%	10 7,41%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	28,15%			71,85%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	50,37%			49,63%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	19,26%		52,59%	28,15%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol,

incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 2.6 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

OTROS (n = 179)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	65	36,31	59	32,96	55	30,73
2. Crisis ansiedad	111	62,01	47	26,26	21	11,73
3. Problemas dormir	53	29,61	55	30,73	71	39,66
4. Medicamentos	106	59,22	44	24,58	29	16,20
5. Ingesta alcohol	163	91,06	8	4,47	8	4,47
6. Incremento tabaco	150	83,80	15	8,38	14	7,82
7. Ayuda especialista	104	58,10	45	25,14	30	16,76
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	24 13,41%	56 31,28%	55 30,73%	44 24,58%	38 21,23%	6 3,35%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	52,51%			47,49%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	60,89%			39,11%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	6,15%		60,89%		32,96%	

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Figura 2.30. Distribución de la muestra de personal de medicina en niveles de resultados del estrés laboral.

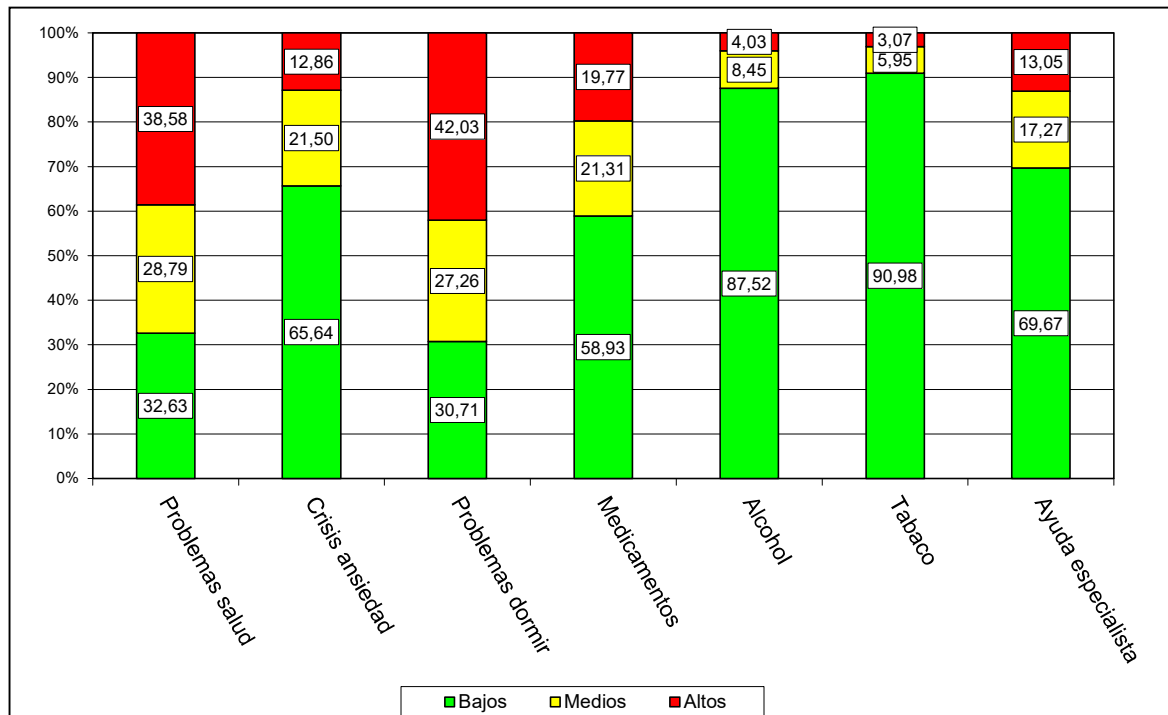


Figura 2.31. Distribución de la muestra de personal de enfermería en niveles de resultados del estrés laboral.

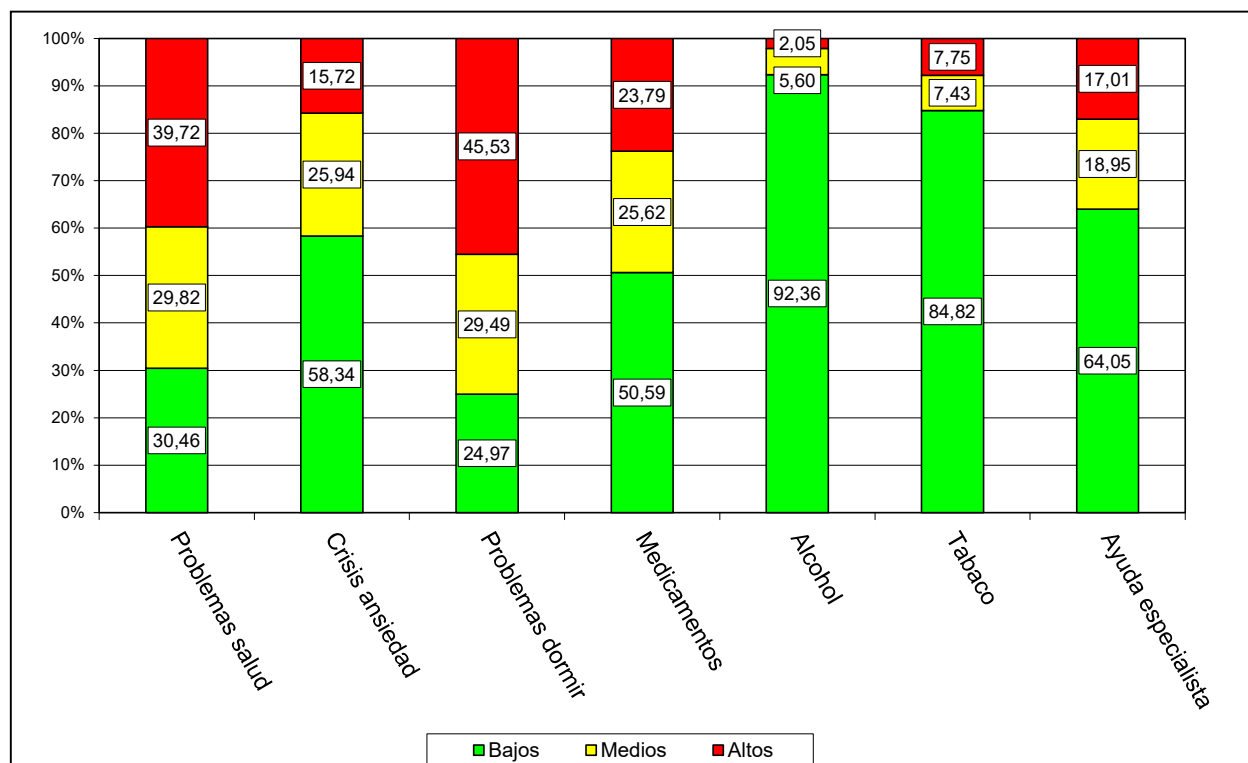


Figura 2.32. Distribución de la muestra de personal técnico de grado en niveles de resultados del estrés laboral.

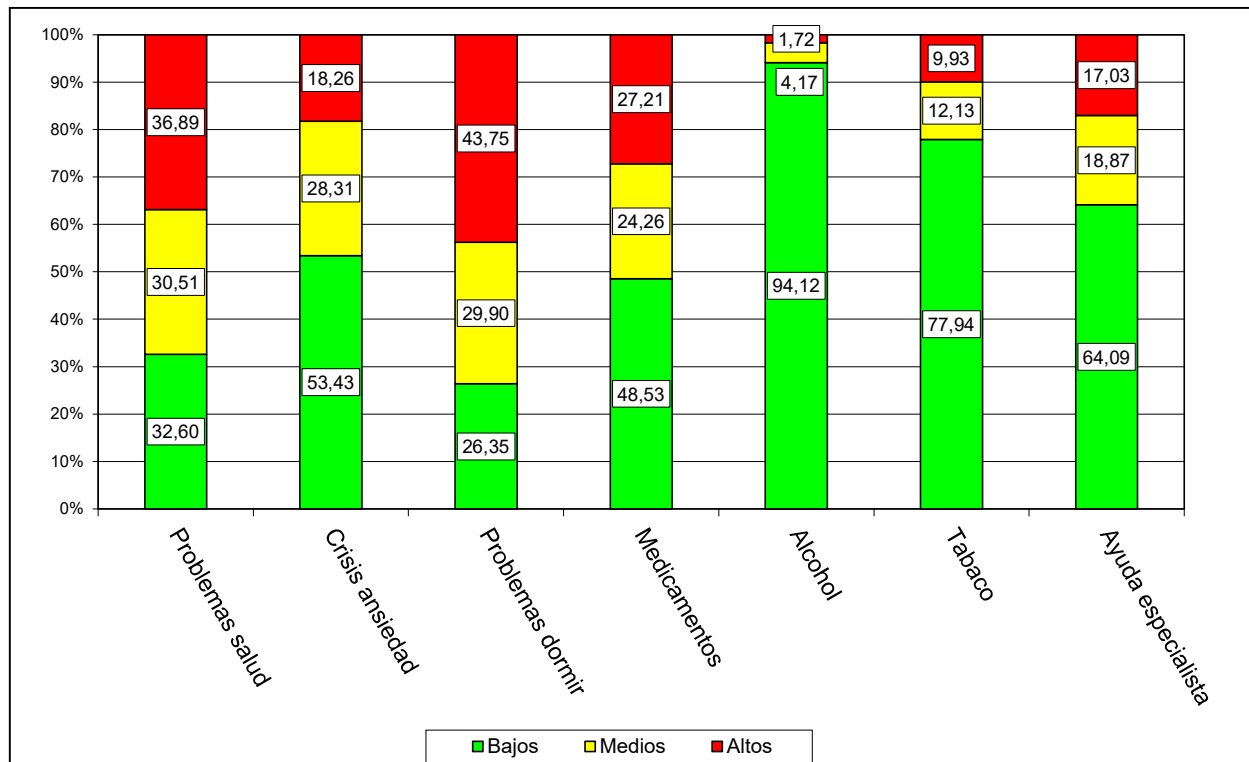


Figura 2.33. Distribución de la muestra de personal técnico en niveles de resultados del estrés laboral.

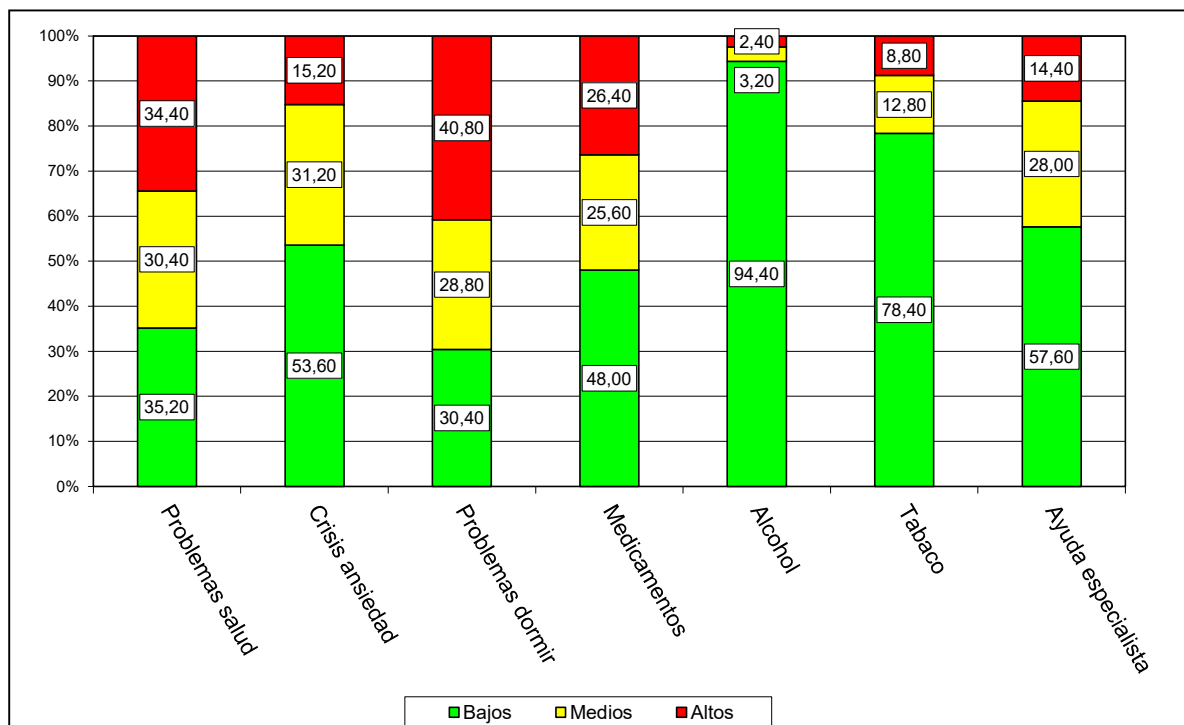


Figura 2.34. Distribución de la muestra de personal administrativo en niveles de resultados del estrés laboral.

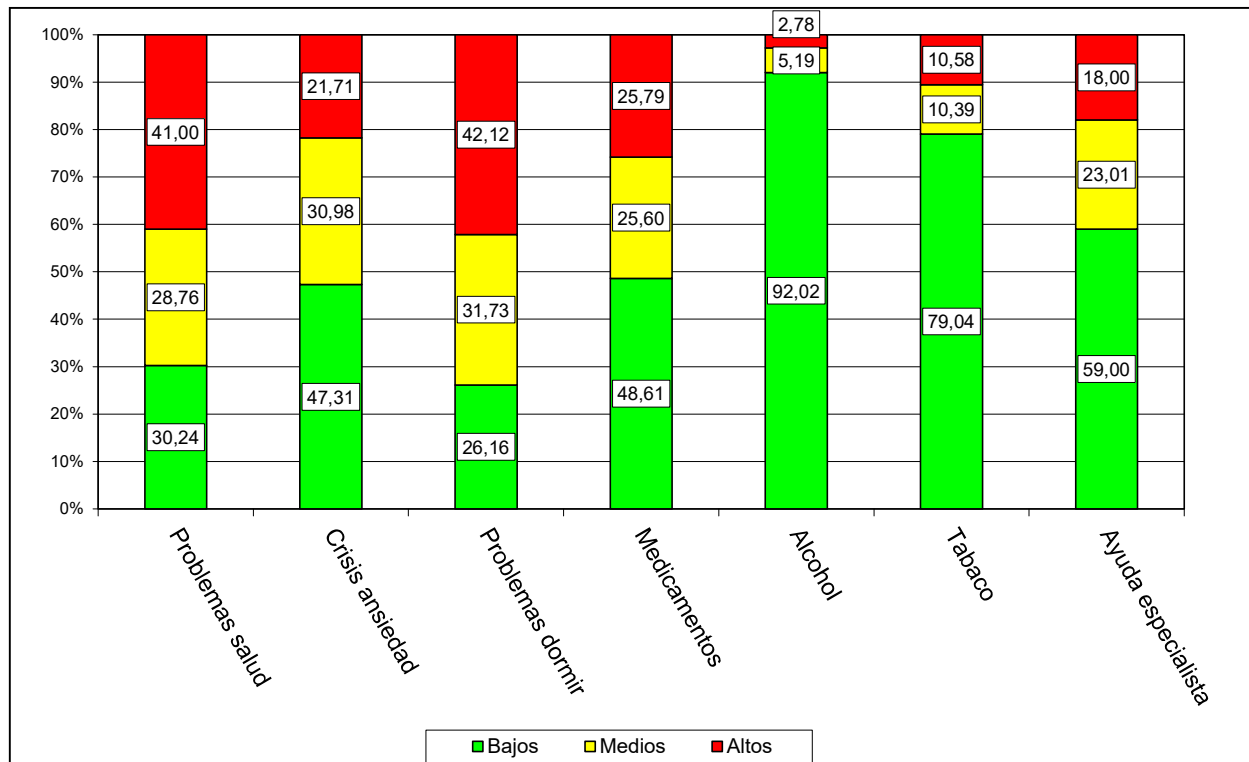


Figura 2.35. Distribución de la muestra de personal de oficios en niveles de resultados del estrés laboral.

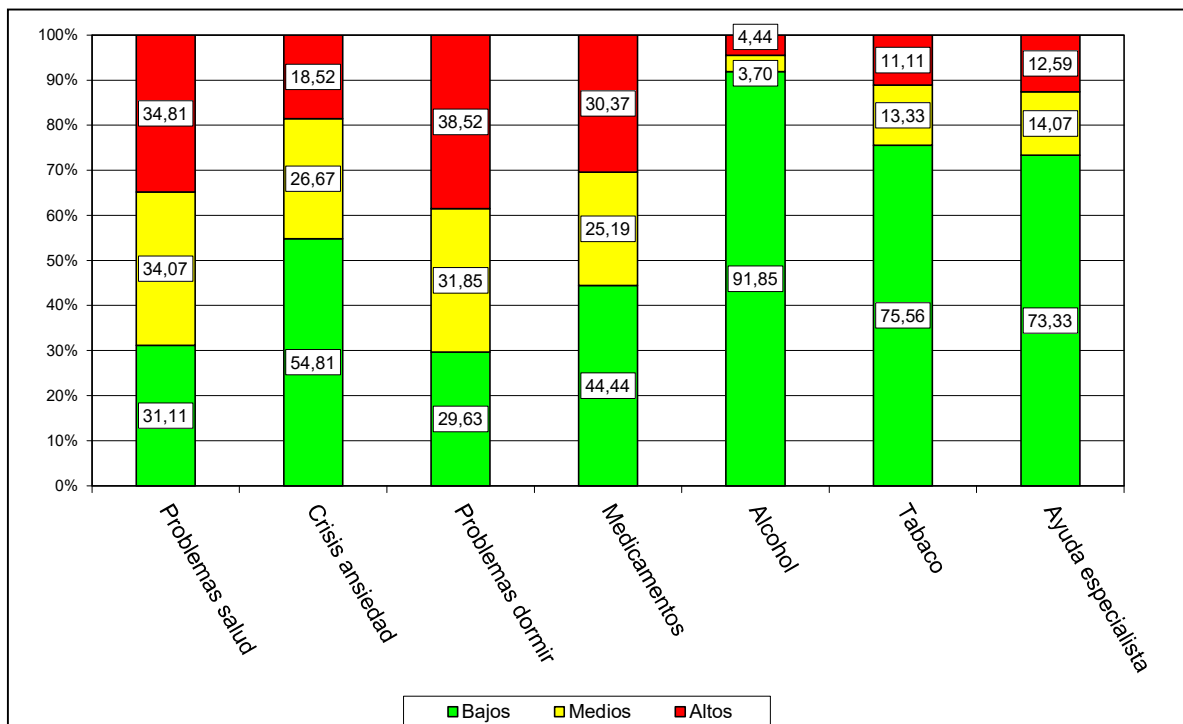
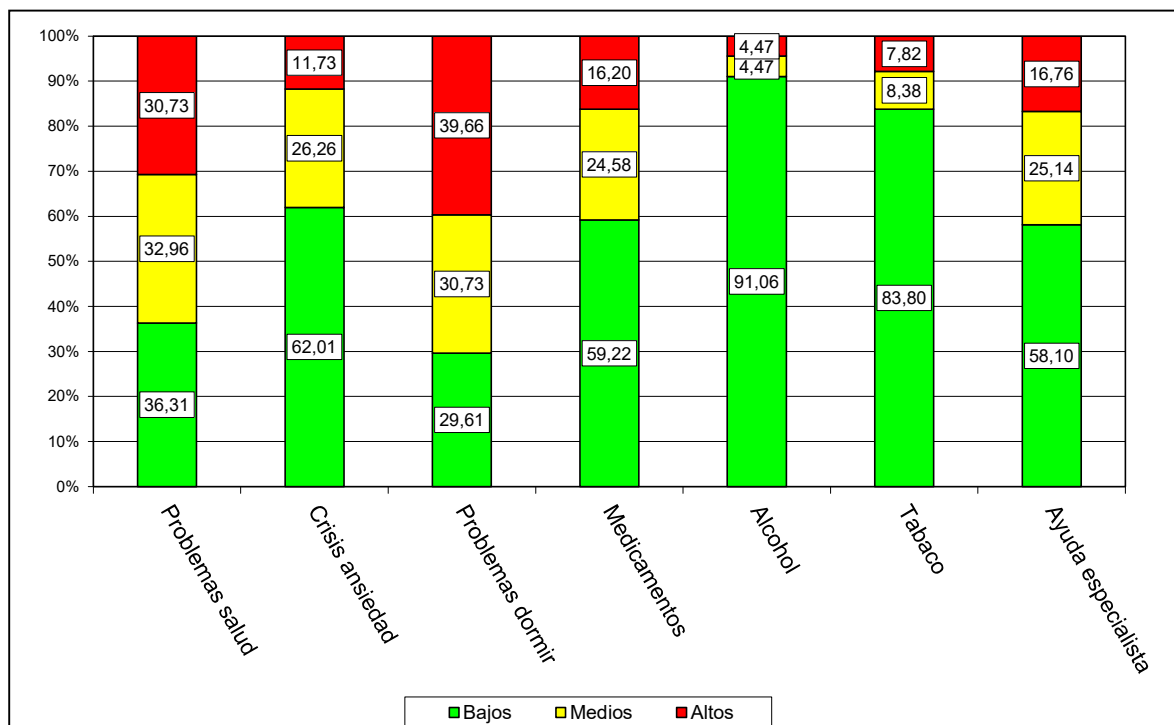


Figura 2.36. Distribución de la muestra de otros profesionales en niveles de resultados del estrés laboral.

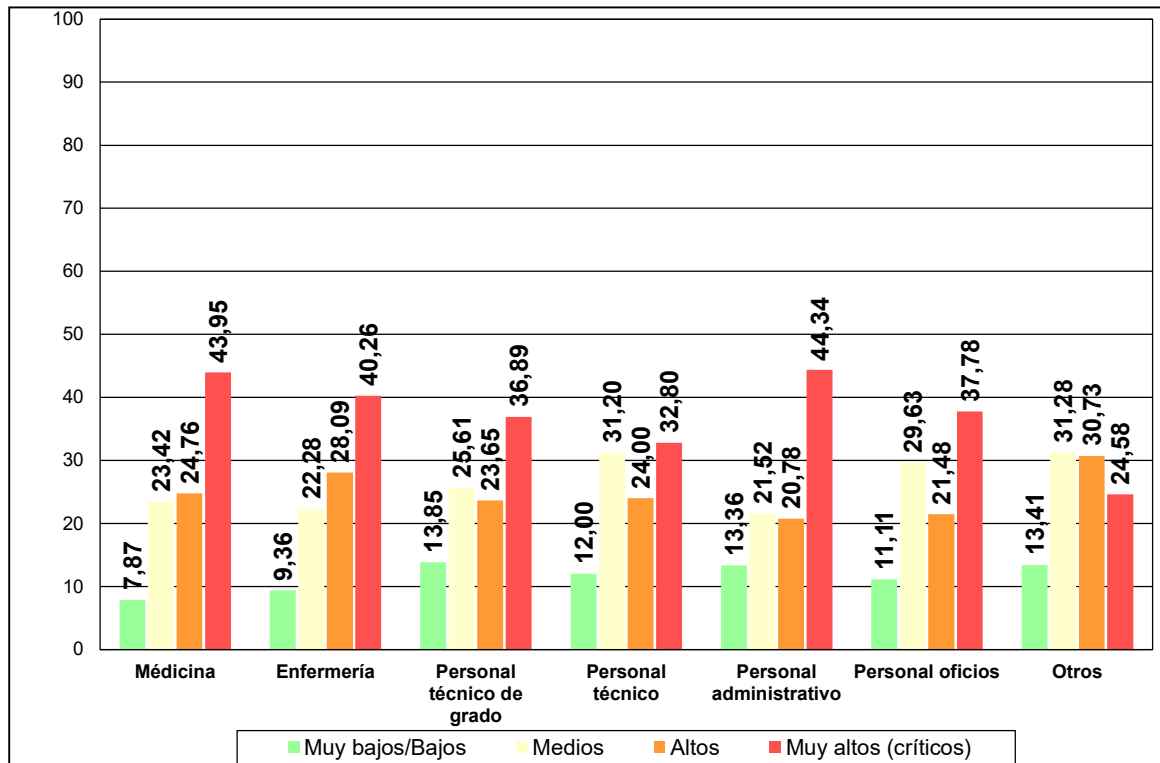


En la tabla 2.6 y en la figura 2.37 y figura 2.38 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)², se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos (figura 2.37). Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2 (figura 2.38). Los sujetos en el nivel perfil 2 se considera que han desarrollado niveles de SQT compatibles con la existencia de otros problemas de salud derivados del síndrome.

Como se observa en la figura 2.38 el mayor porcentaje en niveles muy altos (críticos) del SQT se obtuvo para el grupo de medicina (43,95%), mientras que el porcentaje más bajo en este nivel se obtuvo en el grupo otros profesionales (24,58%). Considerando los perfiles, el porcentaje más elevado de sujetos en el perfil 2 se obtuvo también par el grupo de medicina (11,52%), mientras que el más bajo se obtuvo en el grupo otros profesionales (3,35%).

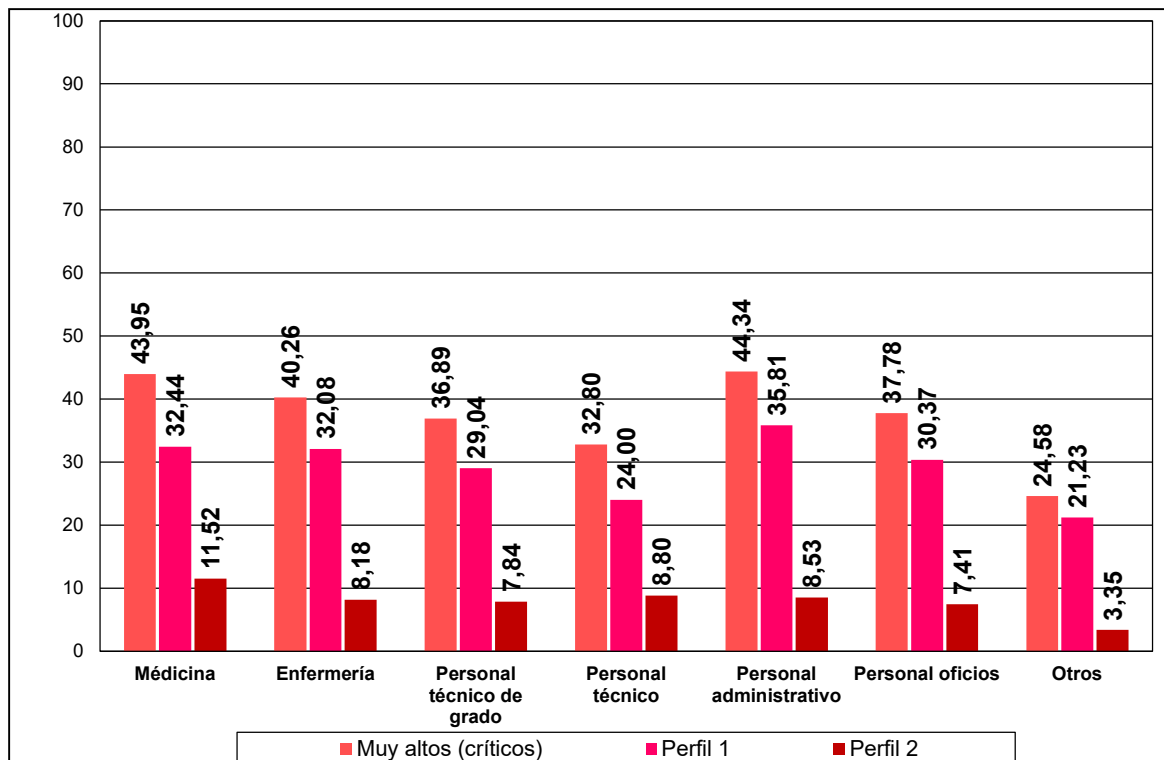
² Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Figura 2.37. Distribución en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo profesional.



Nota. El porcentaje Muy altos (críticos) se divide en perfil 1 vs. perfil 2 en la siguiente figura.

Figura 2.38. Distribución en niveles críticos (perfil 1 vs. perfil 2) del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo profesional.



Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 2.6), se observa que el mayor porcentaje en personas insatisfechas con el salario se obtuvo para el grupo personal de oficios (71,85%) con valores muy similares para el grupo personal administrativo (71,80%). Para la satisfacción con el trabajo el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo para el grupo personal administrativo (49,91%) con valores muy similares para el grupo personal de oficios (49,63%) (figura 2.39). El mayor porcentaje de personas satisfechas para ambos tipos de satisfacción se obtuvo para el grupo otros profesionales (52,51% y 60,89%, respectivamente).

Para la satisfacción con los valores y metas de la organización el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo para el grupo personal de oficios (19,26%), mientras que los grupos con mayor porcentaje en personas bastante o muy satisfechas se obtuvo para el grupo personal de medicina (33,59%) (figura 2.40).

Figura 2.39. Distribución en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca) según el grupo profesional.

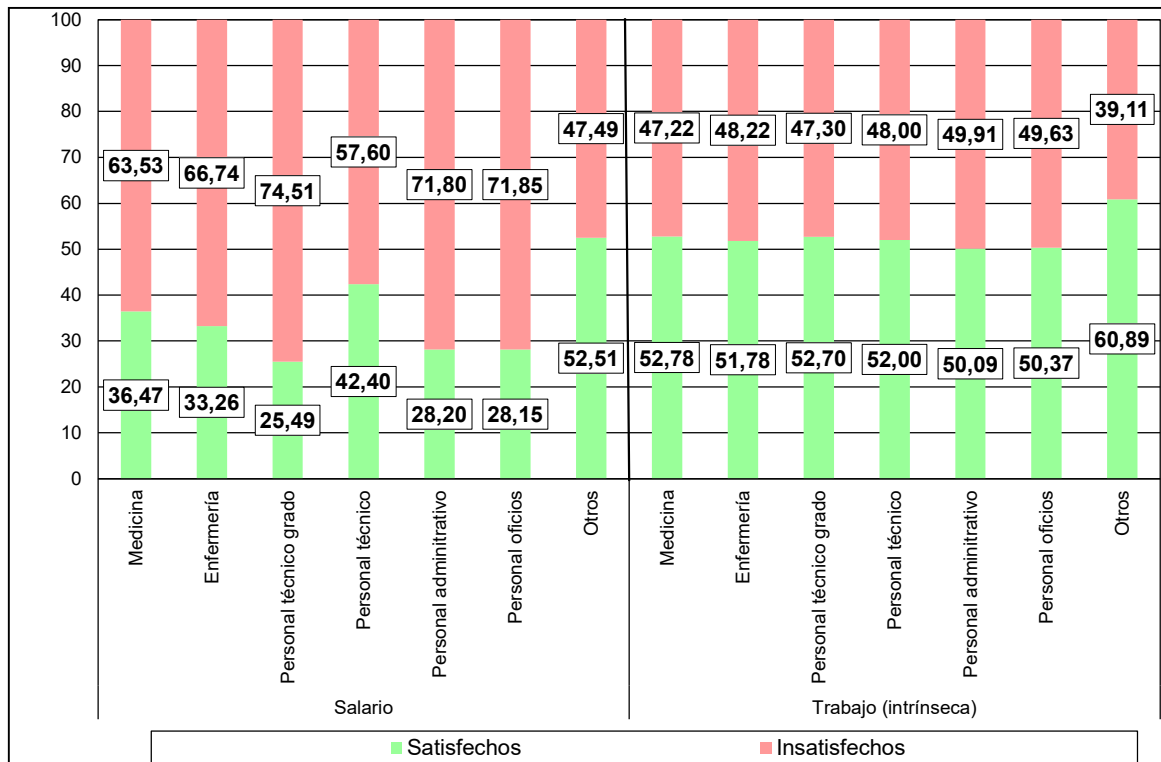
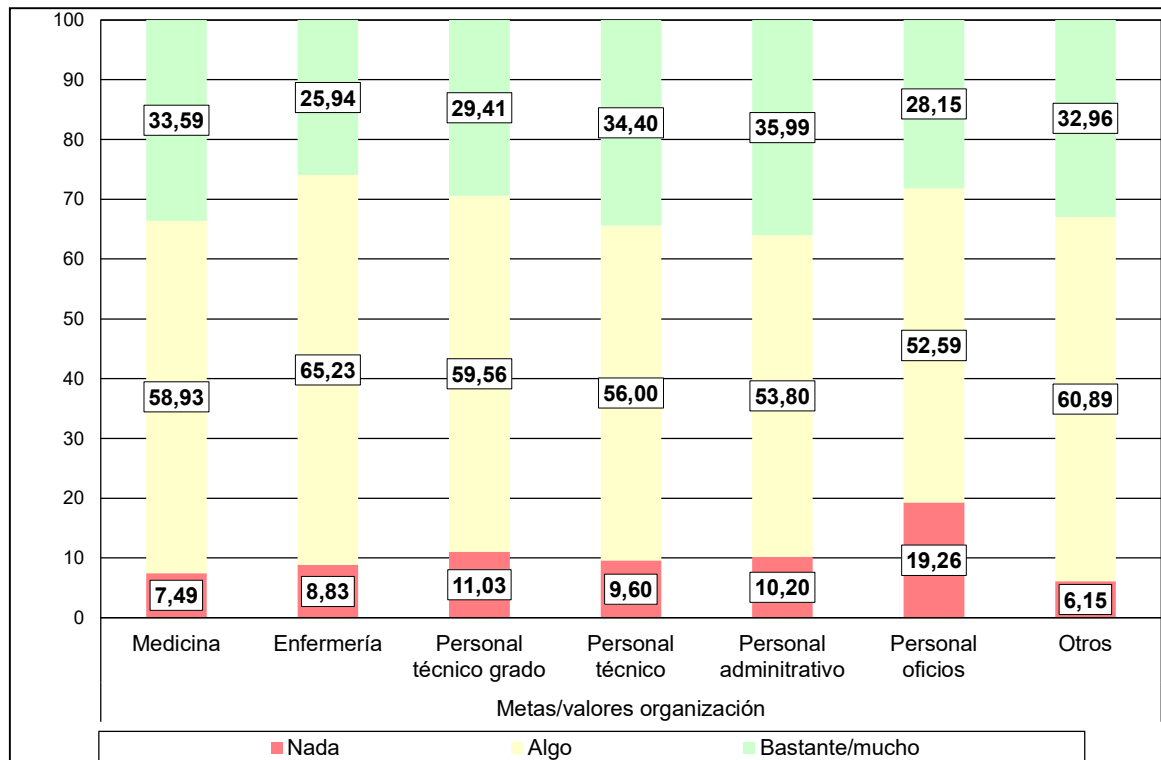
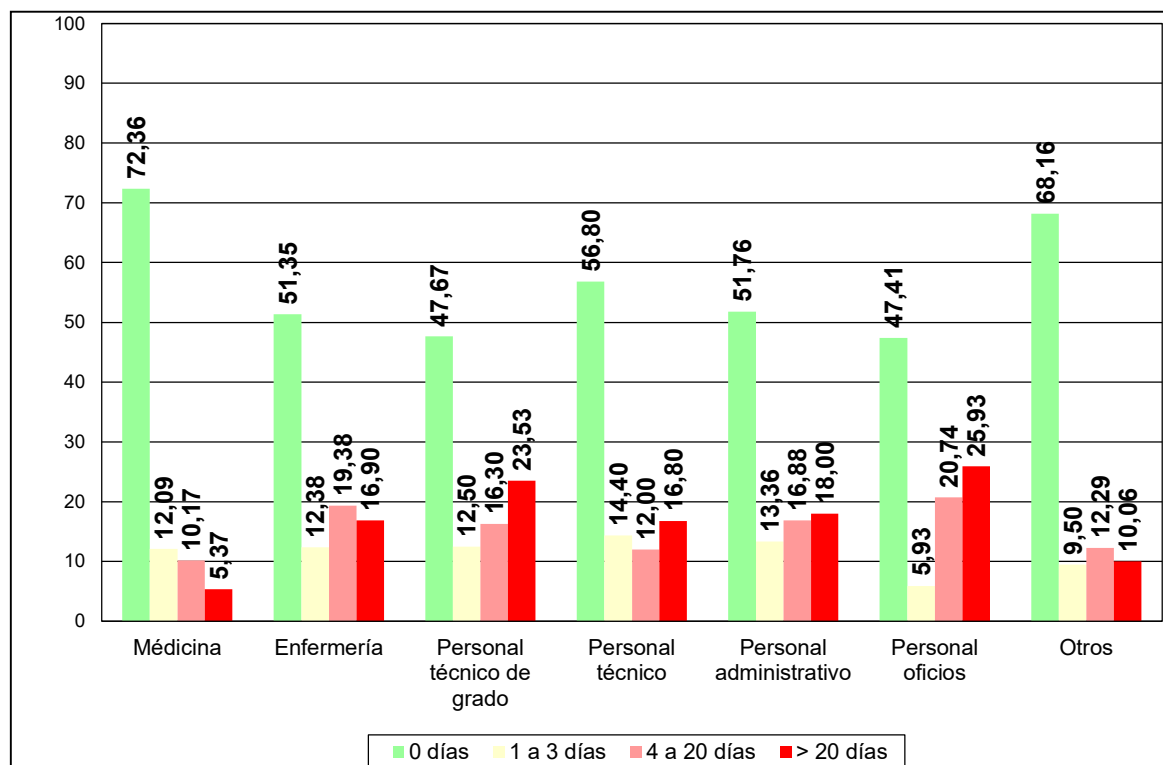


Figura 2.40. Distribución en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización según el grupo profesional.



En la figura 2.41 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. El grupo con mayor porcentaje de sujetos que faltaron más de 20 días al trabajo en el último año fue el personal de oficinas (25,93%), y también resultó el grupo con mayor porcentaje de personas que faltaron entre 4 y 20 días (20,74%), mientras que el grupo de personal médico fue el que presentó el mayor porcentaje de sujetos que no faltaron ningún día (72,36%).

Figura 2.41 Distribución de los grupos en niveles absentismo en el último año agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



2.2. Análisis diferenciales.

2.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 2.7 se presenta la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba F para los análisis de varianza (ANOVA) para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. De otra manera, el tamaño del efecto fue muy pequeño, lo que sugiere que la diferencia, aunque estadísticamente significativa, tiene poca relevancia práctica. Los resultados para las variables por grupos fueron como sigue:

1. Carga de trabajo. Las medias más elevadas se obtuvieron para el grupo de medicina y para el de enfermería. La prueba *post hoc* de Bonferroni indicó que entre estos grupos las medias fueron similares, pero significativamente más elevadas que las medias del resto de los grupos. Para el resto de los grupos las medias resultaron similares (ver figura 2.42).

2. Conflicto de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de oficios. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo personal de medicina y otros profesionales. La media del grupo de medicina resultó significativamente más baja que la del resto de grupos, con excepción del grupo personal técnico y el grupo otros profesionales (ver figura 2.42).

3. Ambigüedad de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal administrativo. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo personal de medicina, personal de enfermería y personal técnico de grado (ver figura 2.42).

4. Conflictos interpersonales. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal administrativo. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo personal técnico de grado y otros profesionales. La media del grupo personal de medicina resultó significativamente más elevada que la del grupo otros profesionales (ver figura 2.42).

5. Falta de justicia. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de oficios. Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos, pero la media del grupo personal de enfermería y la del grupo personal técnico de grado resultó significativamente más elevada que la del grupo otros profesionales (ver figura 2.42).

6. Trabajo emocional. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de medicina y personal de enfermería, que obtuvieron el mismo valor. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo de personal técnico. También se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre el grupo personal técnico de grado y personal técnico, y entre los grupos personal técnico y personal administrativo (ver figura 2.43).

7. Sobreimplicación. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de medicina. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo personal de enfermería, personal técnico de grado, personal administrativo y personal de oficios (ver figura 2.43).

8. Conflicto trabajo-familia. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de medicina. Esta media resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Además, la media del grupo enfermería resultó significativamente más elevada que la media de los grupos personal técnico de grado, personal técnico, personal administrativo y personal de oficios. También se obtuvieron diferencias significativas para el grupo personal técnico de grado y personal administrativo con otros profesionales (ver figura 2.43).

9. Conflicto familia-trabajo. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de medicina. Esta media resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Además, la media del grupo enfermería resultó significativamente más elevada que la media de los grupos personal técnico de grado, personal administrativo y personal de oficios. También se obtuvieron diferencias significativas para el grupo personal técnico de grado con otros profesionales (ver figura 2.43).

10. Agresiones. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal administrativo. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo personal de medicina y del grupo otros profesionales. Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo personal de medicina con personal de enfermería y con personal técnico de grado, personal de enfermería con otros profesionales, técnico de grado con otros profesionales, personal administrativo con otros profesionales (ver figura 2.44).

10.1. Agresiones psicológicas internas. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de oficios. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo personal de medicina. Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo personal de medicina con el resto de los grupos, excepto el grupo otros profesionales (ver

figura 2.44).

10.2. Agresiones psicológicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal administrativo. Esta media resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos excepto el grupo personal de enfermería. Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo personal de enfermería con el grupo personal de medicina, personal técnico, personal de oficios y con otros profesionales, el grupo personal técnico de grado con el grupo personal de oficios y con otros profesionales (ver figura 2.44).

10.3. Agresiones físicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal de enfermería. Esta media resultó significativamente más elevada que la de los grupos de personal de medicina, personal administrativo, personal de oficios y otros profesionales. Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo personal de medicina con personal técnico de grado, personal técnico de grado con personal administrativo, personal de oficios y otros profesionales (ver figura 2.44).

10.4. Inseguridad. La media más elevada se obtuvo para el grupo personal administrativo. Esta media resultó significativamente más elevada que la de los grupos de personal de medicina, personal de oficios y otros profesionales. Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo personal de enfermería con otros profesionales, y personal técnico de grado con otros profesionales (ver figura 2.44).

Tabla 2.7. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable grupos profesionales para las variables de demanda.

	Grupos							F	eta ²
	P. Medicina	P. Enfermería	P. Técnico de grado	P. Técnico	P. Administrativo	P. Oficios	Otros		
1. Carga trabajo	2,51	2,49	2,29	2,16	2,28	2,23	2,28	13,21***	0,02
2. Conflicto de rol	1,50	1,75	1,75	1,75	1,78	2,00	1,67	7,70***	0,01
3. Ambigüedad de rol	1,18	1,18	1,11	1,30	1,39	1,28	1,30	6,19***	0,01
4. Conflictos interpersonales	0,92	0,88	0,83	0,90	0,96	0,80	0,75	4,70***	0,01
5. Inequidad (falta justicia)	2,55	2,58	2,60	2,44	2,55	2,63	2,35	2,74*	0,01
6. Trabajo emocional	2,59	2,59	2,53	2,30	2,56	2,41	2,52	4,75***	0,01
7. Sobreimplicación	2,80	2,62	2,51	2,58	2,58	2,44	2,58	6,32***	0,01
8. Conflicto trabajo-familia	2,42	1,95	1,50	1,51	1,39	1,50	1,87	42,34***	0,07
9. Conflicto familia-trabajo	0,87	0,50	0,32	0,43	0,34	0,27	0,52	31,94***	0,06
10. Agresiones	1,11	1,38	1,35	1,24	1,39	1,17	1,06	11,47***	0,02
10.1. Psicológicas internas	0,97	1,29	1,36	1,36	1,32	1,53	1,21	8,10***	0,02
10.2. Psicológicas externas	1,59	1,86	1,71	1,46	1,97	1,35	1,40	13,53***	0,02
10.3. Físicas externas	0,76	1,07	1,03	0,96	0,84	0,75	0,66	11,96***	0,02
10.4. Sensación de inseguridad	1,11	1,31	1,29	1,18	1,43	1,06	0,97	6,23***	0,01

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas.

Figura 2.42. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de demanda.

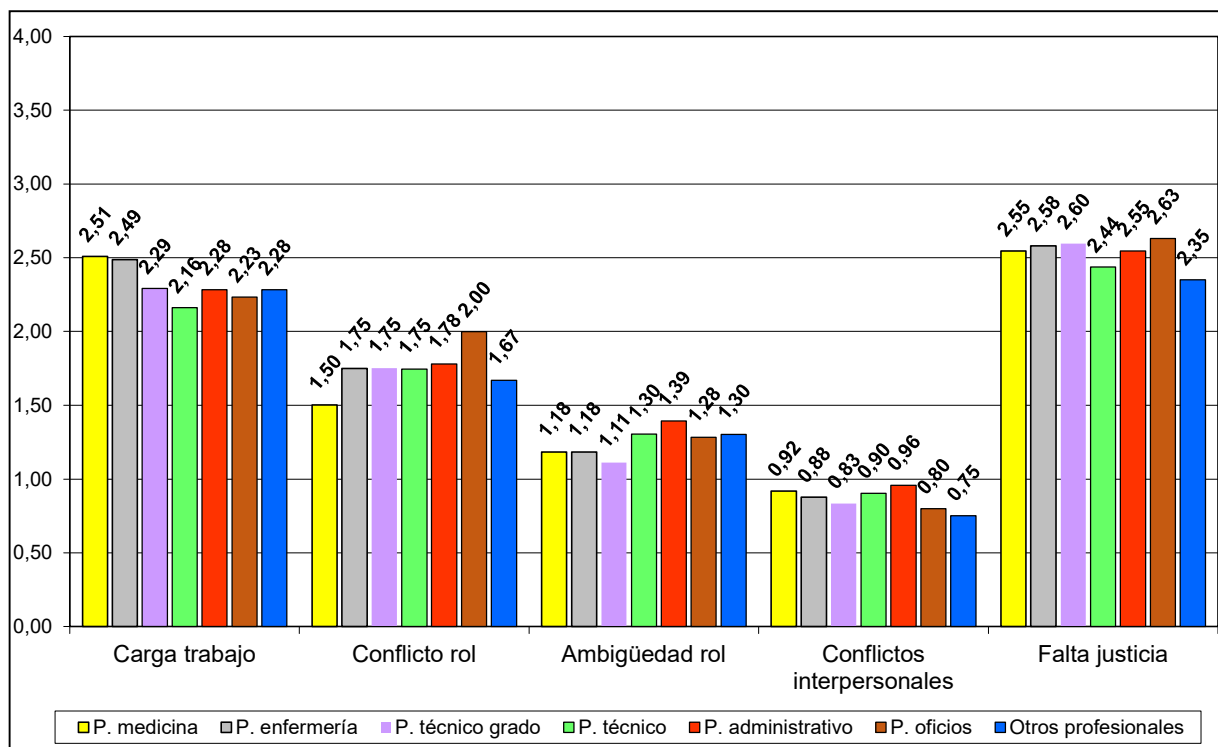


Figura 2.43. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de demanda.

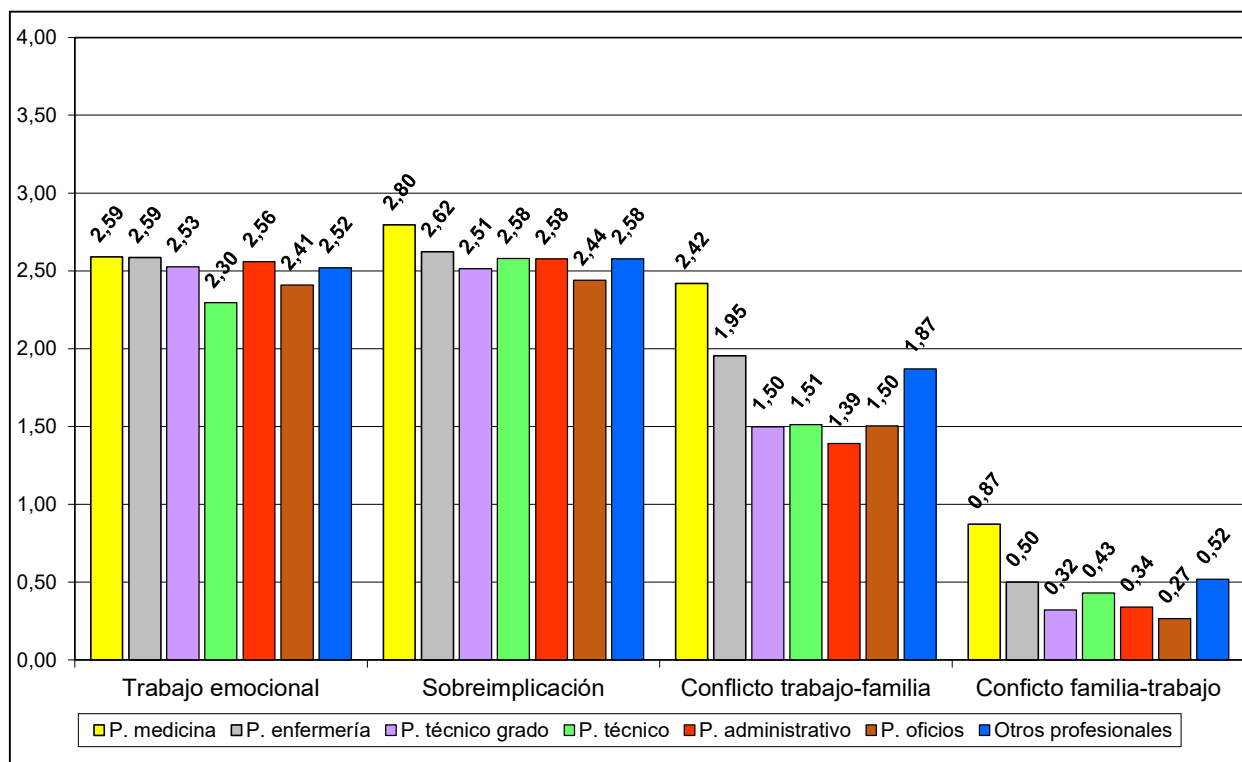
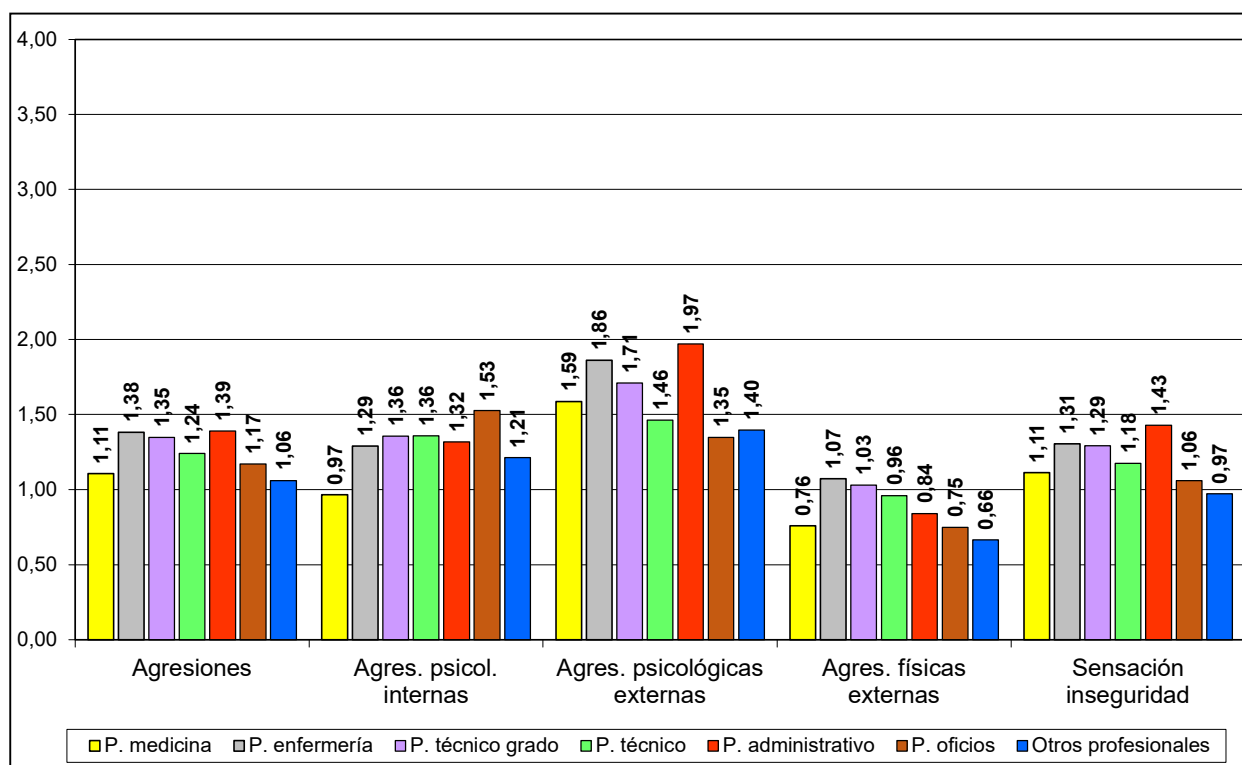


Figura 2.44. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de demanda (violencia).



2.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 2.8 se presenta la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. De otra manera, el tamaño del efecto fue muy pequeño, lo que sugiere que la diferencia, aunque estadísticamente significativa, tiene poca relevancia práctica.

En la tabla 2.8 se observa que los resultados más elevados (más percepción de recursos) para la media de los grupos se obtuvieron en el grupo otros profesionales para la mayoría de las variables, con excepción de (1) disponibilidad de recursos, donde la media más elevada la obtuvo el grupo personal de medicina, (2) autoeficacia, donde la media más elevada se obtuvo para el grupo personal técnico, (3) apoyo del superior, donde la media más elevada la obtuvo el grupo personal de medicina, y (4) retroinformación negativa del superior, donde la media más elevada la obtuvo el grupo personal técnico.

Las medias más bajas, que indican más riesgo psicosocial, se obtuvieron para el grupo personal de oficios, excepto para la variable (1) autonomía, donde la media más baja la obtuvo el grupo personal técnico de grado, y (2) retroinformación negativa del superior, donde la media más baja la obtuvo el grupo personal de oficios.

La prueba post hoc de Bonferroni identificó diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1. Autonomía. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal administrativo y personal de oficios; (b) personal de enfermería con personal técnico de grado, personal administrativo y personal oficios; (c) personal técnico de grado con personal administrativo; (d) personal técnico con personal administrativo y personal de oficios; (e) personal administrativo con otros profesionales; y (f) personal de oficios con otros profesionales (ver figura 2.45).

2. Disponibilidad de recursos. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal administrativo y personal de oficios; (b) personal de enfermería con personal oficios; (c) personal técnico de grado con personal de oficios; (d) personal técnico con personal de oficios; y (e) personal administrativo con personal de oficios (ver figura 2.45).

3. Autoeficacia. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo personal de enfermería con personal técnico (ver figura 2.45).

4. Apoyo social. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal de enfermería, personal técnico de grado, y personal de oficios; (b) personal de enfermería con otros profesionales; (c) personal técnico de grado con personal administrativo y otros profesionales; (d) personal administrativo con personal de oficios; y (e) personal de oficios con otros profesionales (ver figura 2.46).

4.1. Apoyo social del superior. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) grupo personal de medicina con personal de enfermería, personal técnico de grado, y personal de oficios; y (b) personal técnico de grado con personal administrativo (ver figura 2.46).

4.2. Apoyo social de los/as compañeros/as. Se obtuvieron diferencias significativas para el personal de enfermería con personal de oficios (ver figura 2.46).

4.3. Apoyo social de la dirección. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal de enfermería, y con personal de oficios; (b) personal de enfermería con personal administrativo y con otros profesionales; (c) personal técnico de grado con personal administrativo y otros profesionales; (d) personal técnico con personal de oficios; (e) personal administrativo con personal de oficios; y (f) personal de oficios con otros profesionales (ver figura 2.46).

5.1 Retroinformación positiva del superior/a. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal técnico de grado y personal de oficios; (b) personal de enfermería con personal técnico de grado; (c) personal técnico de grado con personal administrativo y con otros profesionales; (d) personal administrativo con personal de oficios; y (e) personal de oficios con otros profesionales (ver figura 2.47).

5.2 Retroinformación negativa del superior/a. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 2.47).

5.3 Retroinformación positiva de los/as compañeros/as. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 2.47).

Tabla 2.8. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable grupos profesionales para las variables de recursos.

	Grupos							F	eta ²
	P. Medicina	P. Enfermería	P. Técnico de grado	P. Técnico	P. Administrativo	P. Oficios	Otros		
1. Autonomía	2,03	2,05	1,91	2,12	1,65	1,73	2,14	14,45***	0,03
2. Recursos laborales	2,11	2,06	2,04	2,05	2,08	1,74	1,98	5,49***	0,01
3. Autoeficacia	2,86	2,81	2,88	3,05	2,91	2,77	2,97	3,07**	0,01
4. Apoyo social	2,06	1,89	1,82	1,87	2,04	1,66	2,12	9,24***	0,02
4.1. Apoyo superior/a	2,03	1,80	1,71	1,72	1,95	1,66	1,99	6,03***	0,01
4.2. Apoyo compañeros/as	2,71	2,82	2,75	2,58	2,67	2,53	2,82	3,12***	0,01
4.3. Apoyo dirección	1,44	1,06	1,00	1,30	1,48	0,79	1,55	22,01***	0,04
5.1. Retroinformación superior positiva	1,33	1,17	1,00	1,32	1,33	0,96	1,37	8,38***	0,02
5.2. Retroinformación superior negativa	1,38	1,43	1,34	1,47	1,52	1,41	1,41	1,41	0,00
5.3. Retroinformación positiva compañeros/as	1,82	1,88	1,80	1,83	1,81	1,75	1,98	1,00	0,00

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Figura 2.45. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de recursos.

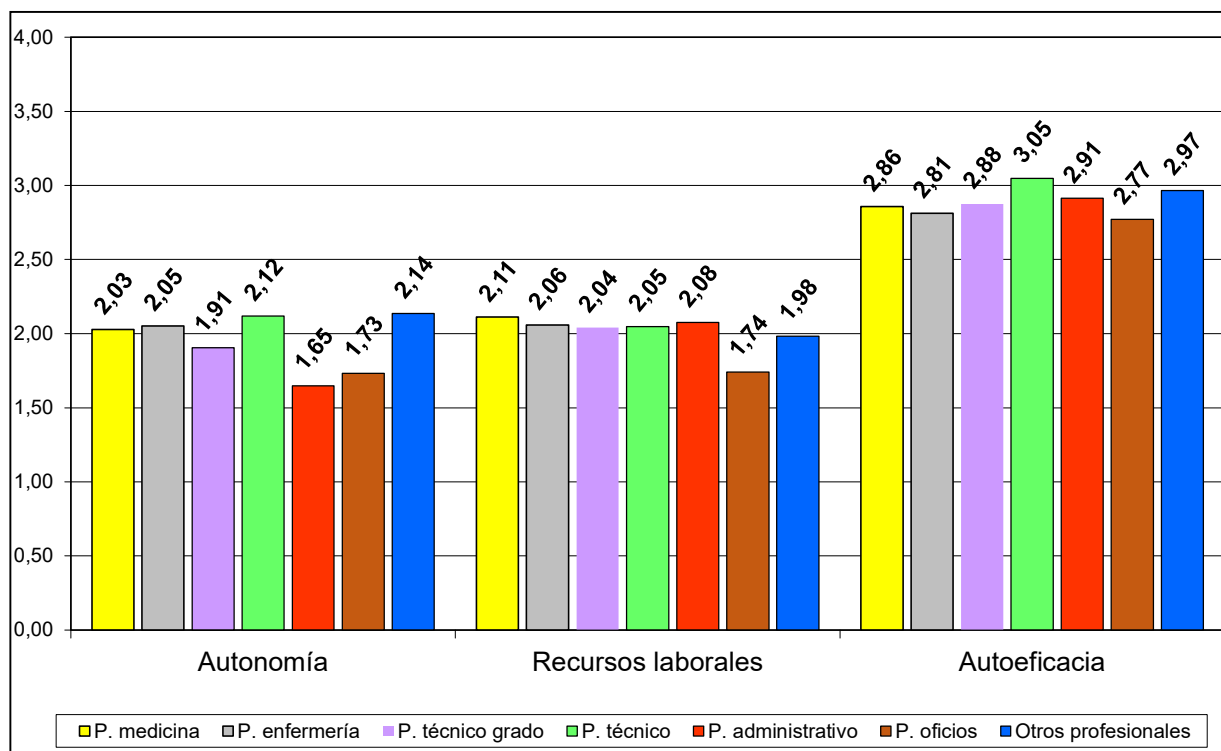


Figura 2.46. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de recursos apoyo social.

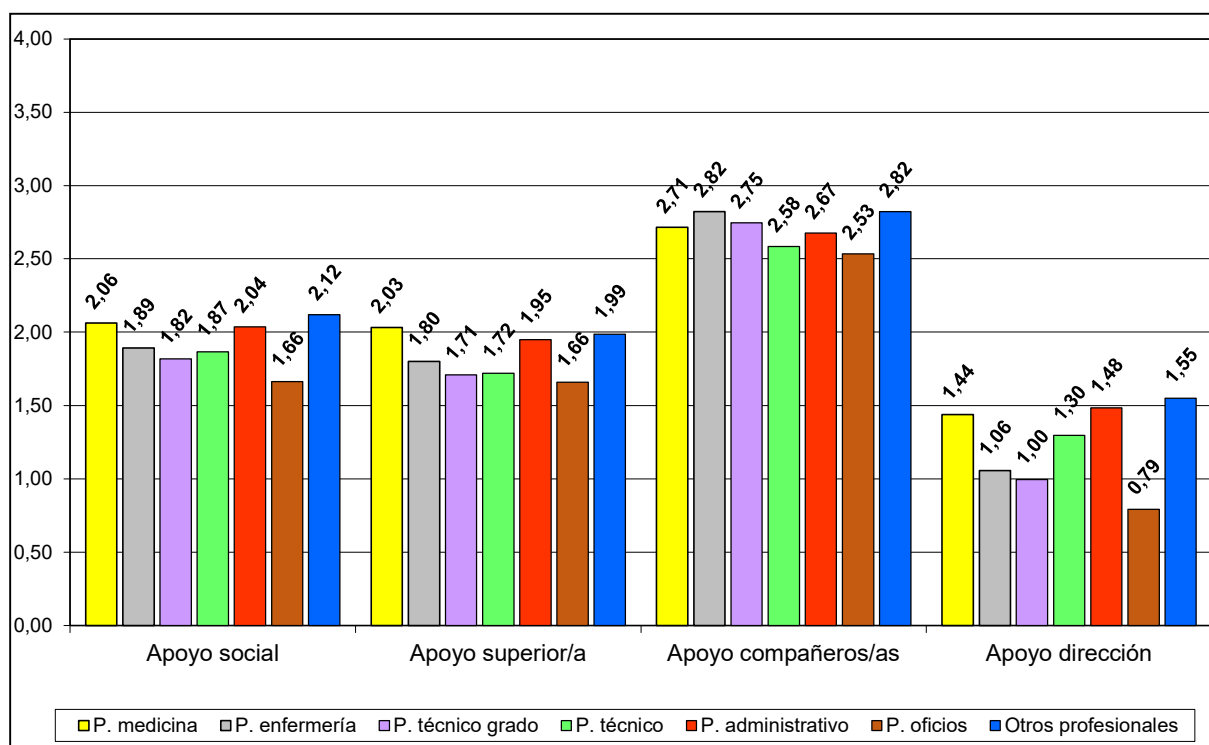
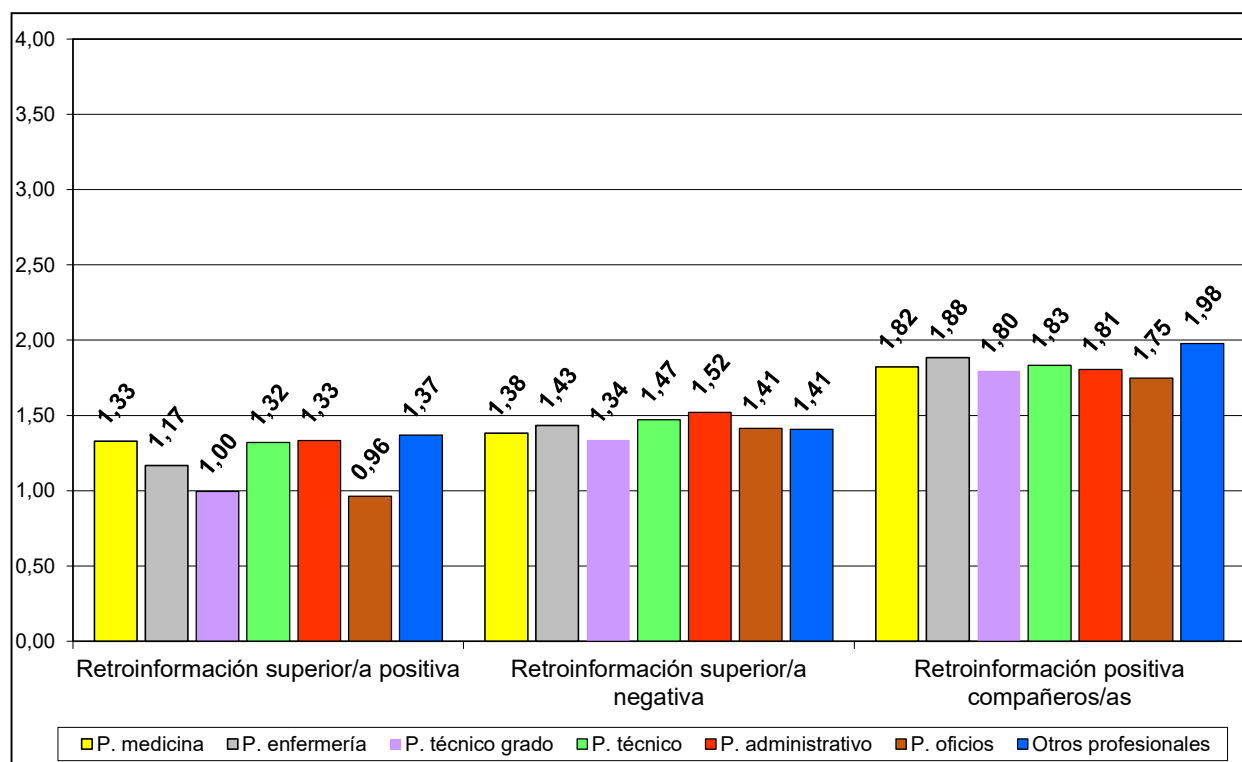


Figura 2.47. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de recursos retroinformación.



2.2.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 2.9 se presenta la media en las **variables resultados del estrés laboral** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. De otra manera, el tamaño del efecto fue muy pequeño, lo que sugiere que la diferencia, aunque estadísticamente significativa, tiene poca relevancia práctica.

Considerando los grupos profesionales, (a) el personal de medicina obtuvo las medias más elevadas en el SQT y en consumo de alcohol por problemas laborales, (b) el personal de enfermería en problemas para dormir debido al trabajo, (c) el personal técnico de grado en insatisfacción con el salario, (d) el personal administrativo en problemas psicosomáticos y en crisis de ansiedad, (e) el personal de oficios en insatisfacción con trabajo, baja satisfacción con las metas/valores de la organización, consumo de medicamentos para gestionar problemas derivados del trabajo, e incremento del consumo de tabaco por problemas laborales, y (f)

otros profesionales en necesidad de ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. Para la variable absentismo, el grupo personal técnico de grado obtuvo la media más elevada, con un promedio de 31 días faltados en el último año.

La prueba *post hoc* de Bonferroni identifico diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1.1. Insatisfacción con el salario. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal técnico de grado, personal administrativo y otros profesionales; (b) personal de enfermería con personal técnico de grado y otros profesionales; (c) personal técnico de grado con otros profesionales; (d) personal administrativo con otros profesionales; y (e) personal de oficios con otros profesionales (ver figura 2.48).

1.2. Insatisfacción con el trabajo. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 2.48).

1.3. Satisfacción con las metas/valores de la organización. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo personal de enfermería con personal administrativo (ver figura 2.48).

2. SQT (*burnout*). Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal técnico de grado y otros profesionales; (b) personal de enfermería con otros profesionales; (c) personal técnico de grado con personal administrativo; y (d) personal administrativo con otros profesionales (ver figura 2.49).

3. Problemas de salud. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 2.49).

4. Crisis de ansiedad. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal de enfermería, personal técnico de grado y personal administrativo; (b) personal de enfermería con personal administrativo; y (c) personal administrativo con otros profesionales (ver figura 2.49).

5. Problemas para dormir. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 2.49).

6. Consumo de medicamentos por problemas laborales. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal de enfermería, personal

técnico de grado y personal administrativo; y (b) personal técnico de grado con otros profesionales (ver figura 2.50).

7. Ingesta de alcohol por problemas laborales. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo personal de medicina con personal de enfermería y con personal técnico de grado (ver figura 2.50).

8. Incremento en el consumo de tabaco. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal de enfermería, personal técnico de grado, personal técnico, personal administrativo y personal de oficios; y (b) personal de enfermería con personal técnico de grado (ver figura 2.50).

9. Ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo personal de medicina con personal de enfermería con personal técnico de grado y con personal administrativo (ver figura 2.50).

10. Absentismo. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) personal de medicina con personal de enfermería, personal técnico de grado, personal técnico, personal administrativo y personal de oficios; (b) personal de enfermería con personal técnico de grado; y (c) personal técnico de grado con personal administrativo y con otros profesionales (ver figura 2.51).

Tabla

2.9.

Medias, prueba F y η^2 para la diferencia de medias en función de la variable grupos profesionales para las variables resultados del estrés laboral.

	Grupos							F	η^2
	P. Medicina	P. Enfermería	P. Técnico de grado	P. Técnico	P. Administrativo	P. Oficios	Otros		
1.1. Insatisfacción con salario	2,78	2,84	2,99	2,78	2,95	2,96	2,54	12,85***	0,02
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,48	2,52	2,50	2,46	2,55	2,59	2,40	1,70	0,00
1.3. Satisfacción metas/valores organización	3,00	2,84	2,91	3,02	3,01	2,79	2,94	2,84**	0,01
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,82	1,76	1,67	1,67	1,79	1,69	1,55	5,52***	0,01
3. Problemas salud	2,08	2,16	2,10	1,99	2,17	2,11	1,88	1,56	0,00
4. Crisis ansiedad	1,08	1,30	1,44	1,33	1,58	1,37	1,21	8,84***	0,02
5. Problemas dormir	2,19	2,33	2,32	2,20	2,26	2,19	2,10	1,72	0,00
6. Medicamentos	1,28	1,52	1,62	1,57	1,55	1,68	1,22	5,05***	0,01
7. Alcohol	0,39	0,27	0,23	0,24	0,28	0,27	0,36	2,99**	0,01
8. Tabaco	0,24	0,48	0,65	0,57	0,63	0,74	0,47	10,51***	0,02
9. Ayuda especialista	0,89	1,14	1,13	1,11	1,22	0,87	1,20	3,92***	0,01
10. Días faltados último año	4,56	19,72	31,00	21,98	20,09	22,38	14,39	12,48***	0,02

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Figura 2.48. Medias en función de la variable grupos profesionales para las fuentes de satisfacción laboral.

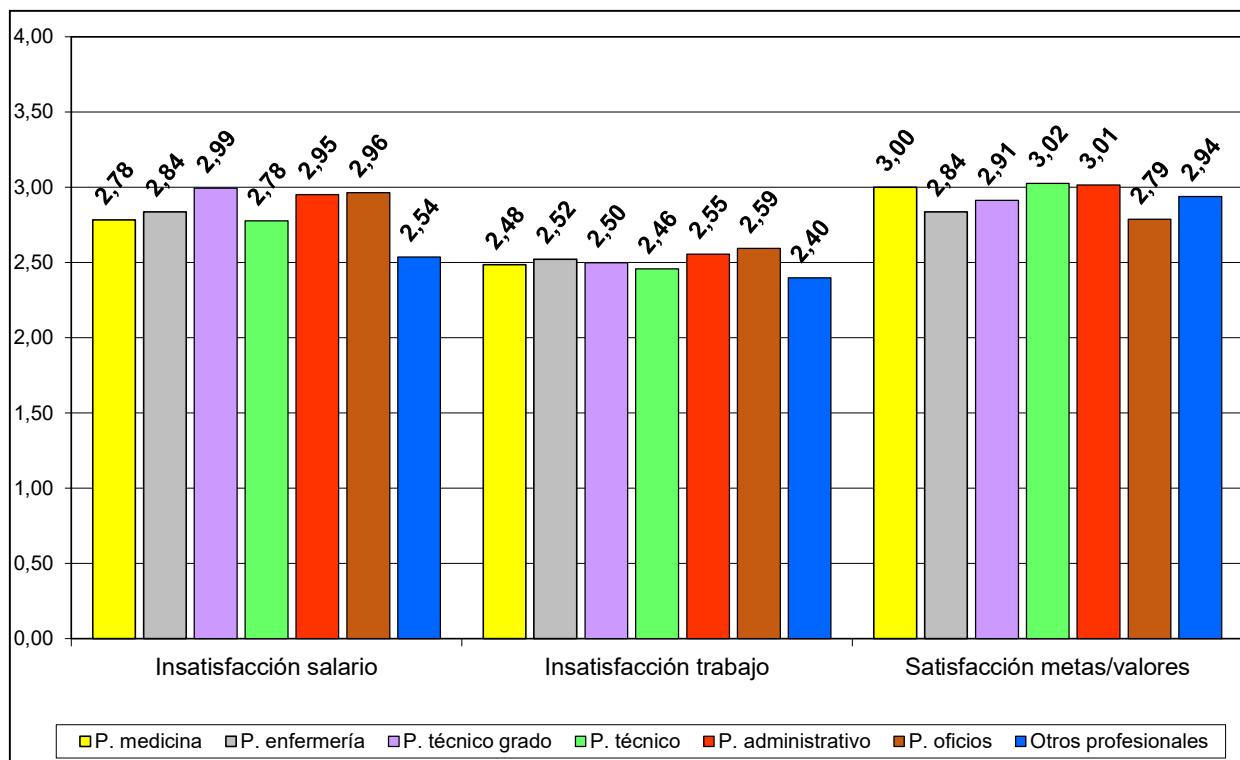


Figura 2.49. Medias en función de la variable grupos profesionales para los indicadores de salud resultados del estrés laboral.

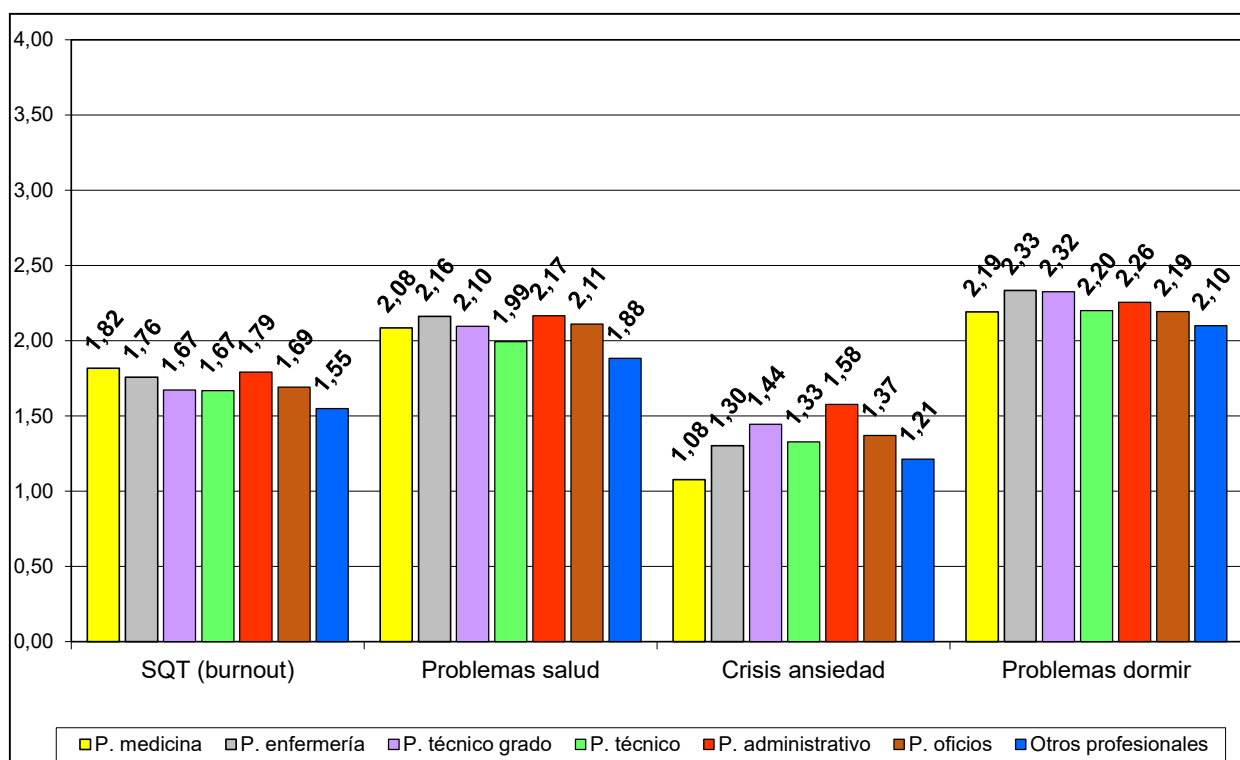


Figura 2.50. Medias en función de la variable grupos profesionales para las conductas de salud resultado del estrés laboral.

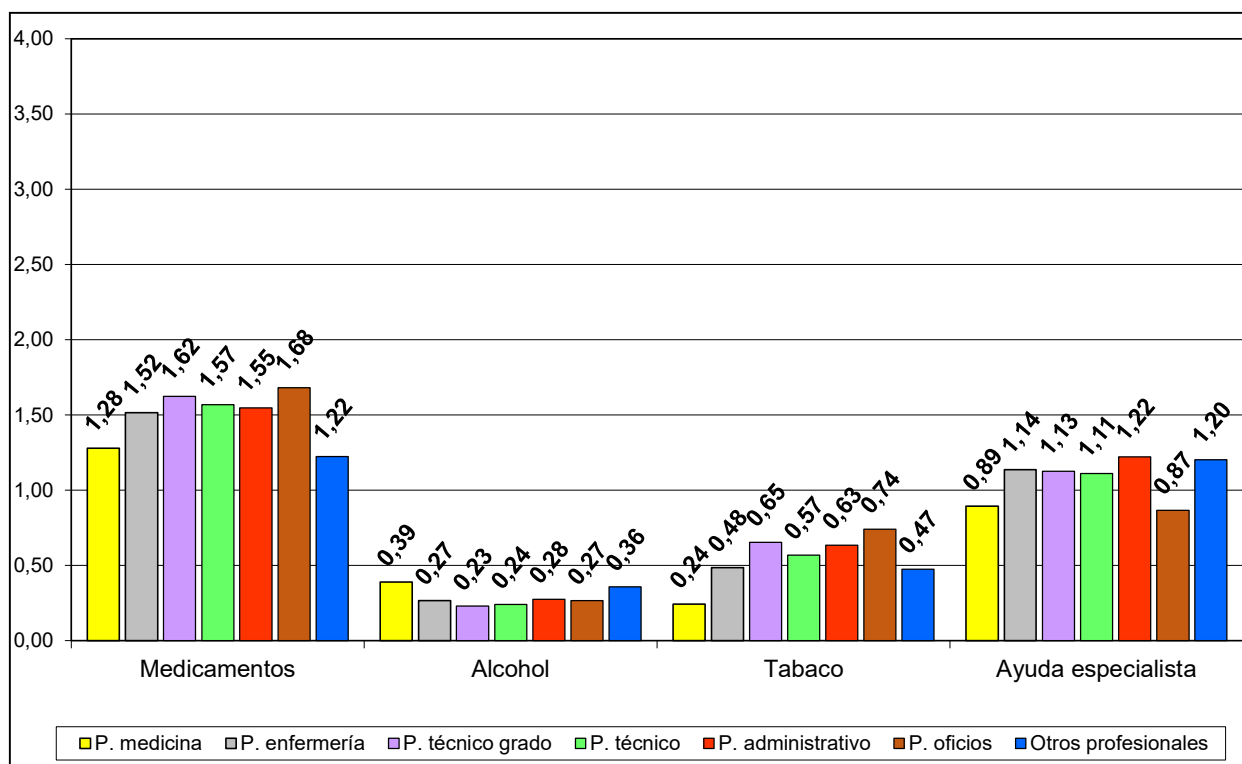
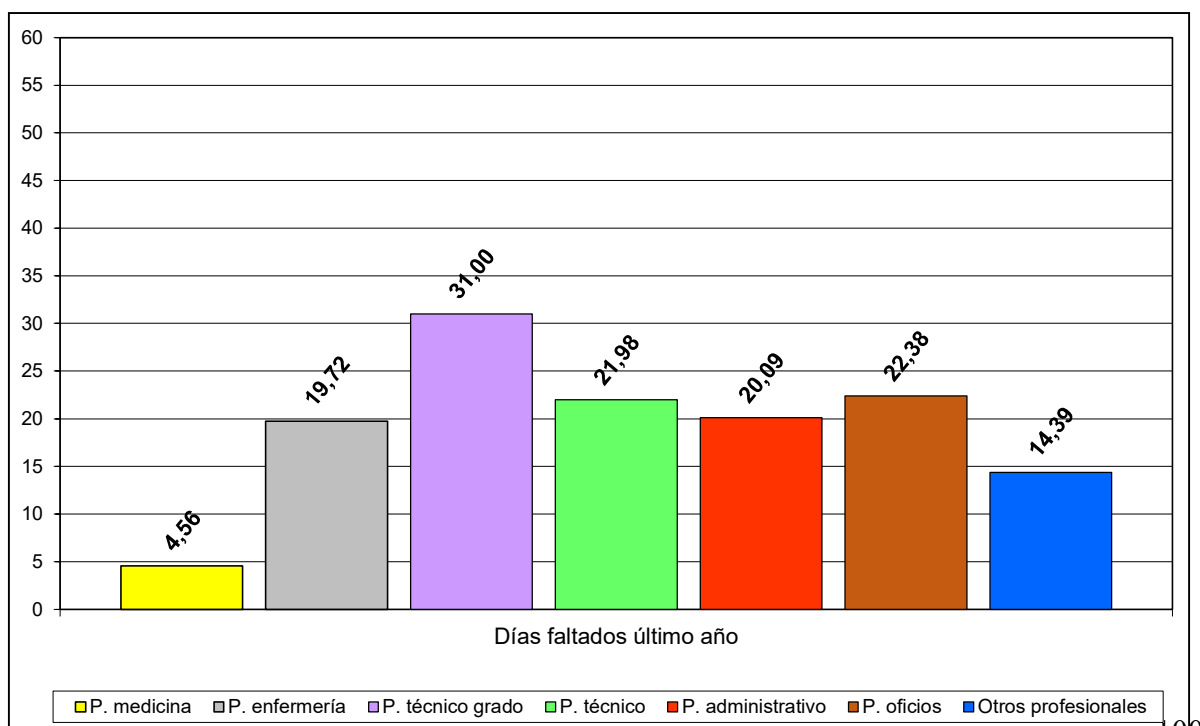


Figura 2.51. Medias en función de la variable grupos profesionales para la variable días faltados al trabajo en el último año.



2.3. Análisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenció entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

2.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 2.10 se presentan los resultados de regresión para los grupos. Como resultados más relevantes hay que señalar que la variable Carga de trabajo resultó el principal predictor significativo para problemas de salud en todos los colectivos profesionales, y falta de justicia organizacional resultó el principal predictor significativo para el SQT (*burnout*) en todos los grupos excepto en personal de oficios. El porcentaje de varianza explicado por las variables independientes en las variables dependientes se puede considerar alto para el SQT en todos los grupos.

Tabla 2.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos profesionales.

	Personal médico							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,29		0,12	0,09	0,33	0,10	0,15	54,6%
Problemas salud	0,35				0,18		0,14	27,8%
Ansiedad	0,13		0,14	0,13	0,16		0,14	20,2%
Problemas dormir	0,27				0,14	0,09		16,0%
Medicamentos	0,13			0,10	0,19		0,16	17,0%
Alcohol	0,11			0,21	0,10			10,2%
Tabaco							0,16	2,5%
Especialista	0,14		0,16		0,10	0,12		11,4%
Absentismo					0,14			1,9%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 2.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos profesionales.

Personal de enfermería								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,17	0,08	0,12	0,16	0,25	0,07	0,11	41,7%
Problemas salud	0,25		0,07	0,12	0,15	0,08	0,08	28,2%
Ansiedad	0,23		0,08	0,11	0,11		0,09	18,5%
Problemas dormir	0,22	0,10			0,17		0,12	19,8%
Medicamentos	0,18	0,14	0,08		0,07		0,16	20,7%
Alcohol			0,10	0,13	0,07			4,3%
Tabaco				0,08	0,09		0,08	3,2%
Especialista	0,18		0,07	0,10		0,07	0,13	17,1%
Absentismo		0,17					0,09	4,5%
Personal técnico de grado								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,20		0,22	0,23	0,22	0,13	0,06	47,7%
Problemas salud	0,31	0,10	0,10		0,21		0,07	35,9%
Ansiedad	0,24	0,10	0,12		0,14		0,08	25,3%
Problemas dormir	0,15	0,09	0,14		0,20	0,11		27,2%
Medicamentos	0,25	0,16			0,12		0,09	24,2%
Alcohol	0,29		0,09		0,19	0,27	0,21	6,0%
Tabaco		0,20			0,09	0,10		8,9%
Especialista	0,21	0,14	0,12	0,11				19,2%
Absentismo	0,17		0,14				0,08	8,8%
Personal técnico								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout		0,24		0,26	0,29			38,6%
Problemas salud	0,33				0,31			30,9%
Ansiedad	0,23				0,32			21,7%
Problemas dormir	0,24				0,30			21,4%
Medicamentos	0,28				0,25			20,7%
Alcohol					0,27			6,2%
Tabaco					0,32			9,6%
Especialista			0,22		0,26			14,0%
Absentismo			0,19					2,8%
Personal administrativo								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,09	0,14	0,09	0,21	0,26	0,07	0,12	49,0%
Problemas salud	0,35		0,12		0,21		0,15	40,2%
Ansiedad	0,25		0,10	0,14	0,17		0,12	31,8%
Problemas dormir	0,30	0,13	0,12		0,16			31,3%
Medicamentos	0,21	0,14	0,09		0,14		0,13	28,1%
Alcohol			0,11	0,27				10,3%
Tabaco	0,16		0,11	0,11		0,14		12,1%
Especialista	0,15	0,14	0,12	0,10			0,13	21,8%
Absentismo	0,19							3,4%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en

color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 2.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos profesionales.

	Personal de oficios							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,35		0,20	0,25				40,4%
Problemas salud	0,58			0,18				45,8%
Ansiedad	0,50							24,7%
Problemas dormir	0,47		0,21					33,8%
Medicamentos	0,40					0,18		25,2%
Alcohol			0,25	0,20				12,9%
Tabaco	0,21			0,27				16,4%
Especialista	0,27			0,21				15,7%
Absentismo					0,17			2,3%
	Otros profesionales							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout		0,30		0,21	0,30	0,12		43,0%
Problemas salud	0,33	0,26						26,2%
Ansiedad		0,22		0,14	0,20			17,4%
Problemas dormir		0,37						12,8%
Medicamentos	0,17			0,18	0,18			14,5%
Alcohol				0,37				13,0%
Tabaco				0,24				5,0%
Especialista		0,30					0,19	16,1%
Absentismo		0,22						4,4%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

2.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 2.11 se presentan los resultados de regresión para todos los grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada para la mayoría de los grupos, excepto para personal técnico (12,7%), personal administrativo (27,7%) y otros profesionales (27,7%) que ha resultado moderada.

La variable autonomía resultó un predictor relevante para todos los resultados del estrés laboral excepto para el incremento de consumo de tabaco. La variable apoyo social resultó un predictor relevante en los grupos personal de enfermería, personal técnico de grado, personal administrativo, personal de oficios y otros profesionales debido al número de variables de respuesta sobre la que presentó efectos significativos. La variable recursos resultó un predictor relevante en los grupos personal médico, personal de enfermería, personal técnico de grado, personal administrativo y personal de oficios debido al número de variables

de respuesta sobre la que presentó efectos significativos. Mientras que la variable autoeficacia resultó un predictor relevante en los grupos personal médico y personal de enfermería por el número de variables de respuesta sobre la que presentó efectos significativos.

Tabla 2.11. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para los grupos profesionales.

Personal médico					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,38		-0,19	-0,23	34,7%
Problemas salud	-0,24		-0,14	-0,15	14,4%
Ansiedad	-0,13	-0,13	-0,10	-0,20	13,9%
Problemas dormir	-0,27	-0,11			11,0%
Medicamentos	-0,22			-0,15	8,4%
Alcohol	-0,14		-0,11		3,8%
Tabaco					0,0%
Especialista	-0,17	-0,11		-0,15	9,1%
Absentismo	-0,17				2,8%
Personal de enfermería					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,34	-0,11	-0,19	-0,12	29,0%
Problemas salud	-0,18	-0,16	-0,17	-0,06	16,1%
Ansiedad	-0,19	-0,13	-0,12	-0,10	13,1%
Problemas dormir	-0,18	-0,17	-0,18		15,2%
Medicamentos	-0,17	-0,18	-0,10	-0,13	15,2%
Alcohol	-0,15	-0,09			3,8%
Tabaco		-0,12	-0,09		2,6%
Especialista	-0,22	-0,12		-0,12	11,5%
Absentismo	-0,08	-0,18		-0,10	6,5%
Personal técnico de grado					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,26	-0,20	-0,25	-0,11	31,7%
Problemas salud	-0,18	-0,22	-0,20		20,1%
Ansiedad	-0,19	-0,19	-0,13	-0,10	17,7%
Problemas dormir	-0,17	-0,17	-0,18	-0,07	16,7%
Medicamentos	-0,22	-0,18	-0,09		13,5%
Alcohol	-0,14	-0,09			3,3%
Tabaco	-8,00	-0,10	-0,08		3,7%
Especialista	-0,20	-0,17	-0,08		11,6%
Absentismo	-0,17		-0,07	-0,09	5,3%
Personal técnico					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,37				12,7%
Problemas salud	-0,34				10,6%
Ansiedad	-0,21	-0,22			11,6%
Problemas dormir	-0,24				4,9%
Medicamentos	-0,3				8,1%
Alcohol					0,0%
Tabaco					0,0%
Especialista		-0,38			14,1%
Absentismo	-0,34				10,6%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 2.11 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para los grupos profesionales.

Personal administrativo					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,21	-0,15	-0,28	-0,14	27,7%
Problemas salud	-0,09	-0,21	-0,27	-0,08	20,2%
Ansiedad	-0,17	-0,16	-0,22		17,0%
Problemas dormir	-0,19	-0,19	-0,23		20,6%
Medicamentos		-0,22	-0,28		16,6%
Alcohol	-0,15		-0,11		4,2%
Tabaco	-0,10		-0,20		6,0%
Especialista	-0,17	-0,25	-0,09		15,5%
Absentismo	-0,12	-0,11			3,2%
Personal de oficios					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,19	-0,32	-0,26		36,2%
Problemas salud		-0,38	-0,32		36,3%
Ansiedad		-0,28	-0,25		20,4%
Problemas dormir			-0,50		24,3%
Medicamentos		-0,21	-0,32		20,1%
Alcohol				-0,27	6,3%
Tabaco			-0,22		3,9%
Especialista		-0,27			6,8%
Absentismo		-0,27			6,6%
Otros profesionales					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,21	-0,28	-0,21		27,7%
Problemas salud	-0,24	-0,24			15,5%
Ansiedad	-0,19	-0,28			15,4%
Problemas dormir		-0,37			12,8%
Medicamentos		-0,34			10,7%
Alcohol	-0,20				3,6%
Tabaco			-0,18		2,6%
Especialista	-0,15	-0,34			17,3%
Absentismo		-0,16			1,9%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

3. Variable SECTOR DE TRABAJO: público vs concertado/privado.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: Sector público, $n = 2.146$ vs. Sector concertado/privado, $n = 1.098$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable sector de trabajo se presenta en la tabla 3.1 y en la figura 3.1 a figura 3.8.

Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 3.1). No se obtuvieron diferencias significativas para la variable jefatura. Esto es, la variable sector de trabajo no influye en la distribución en grupos en la variable jefatura, de manera que presentan proporciones similares el grupo de sujetos que desempeñan una jefatura que los que no lo hacen en función del sector de trabajo (público o concertado/privado).

Para el resto de las variables se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable sexo. En la tabla 3.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 3.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para los grupos de la variable independiente sector de trabajo.

	Publico	Concertado/privado
Sexo	$\chi^2_{(gl=1)} = 0,16$	
Hombre	21,2	21,9
Mujer	78,3	77,9
Edad	$\chi^2_{(gl=5)} = 11,41^*$	
Menys de 25 anys	1,6	1,8
Entre 25 i 30 anys	7,9	7,0
Entre 31 i 40 anys	20,6	20,2
Entre 41 i 50 anys	28,0	31,8
Entre 51 i 60 anys	31,6	31,8
Més de 60 anys	10,3	7,4
Profesió	$\chi^2_{(gl=6)} = 165,87^{***}$	
Personal de medicina	18,2	11,8
Personal de enfermería	28,3	29,4
Personal técnico de grado	19,2	36,9
Personal técnico	3,5	4,5
Personal administrativo	20,1	9,7
Personal d'oficis	4,5	3,6
Altres professionals	6,2	4,1
Personal sanitario	$\chi^2_{(gl=1)} = 45,72^{***}$	
Sí	72,6	83,2
No	27,4	16,8
Contrato	$\chi^2_{(gl=2)} = 134,95^{***}$	
Fixe	75,1	91,2
Temporal	20,4	5,2
Substitució	4,5	3,6
Jefatura	$\chi^2_{(gl=1)} = 1,70$	
Sí	6,8	8,1
No	93,2	91,9
Àmbit de treball	$\chi^2_{(gl=2)} = 694,50^{***}$	
Àmbit hospitalari	45,7	69,3
Atenció primària	51,2	8,9
Altres (SEM, Mútues...)	3,1	21,8
Sector sanitari	$\chi^2_{(gl=9)} = 125,16^{***}$	
Alt Pirineu	0,9	0,7
Barcelona ciutat	47,7	45,3
Catalunya central	6,4	2,5
Girona	7,2	8,2
Lleida	6,1	3,6
Metronord	4,4	5,1
Metrosud	12,4	19,4
Penedès	2,7	8,0
Tarragona	7,1	5,2
Terres de l'Ebre	5,1	2,0

Figura 3.1. Porcentaje de sujetos en la variable sexo según la variable sector de trabajo.

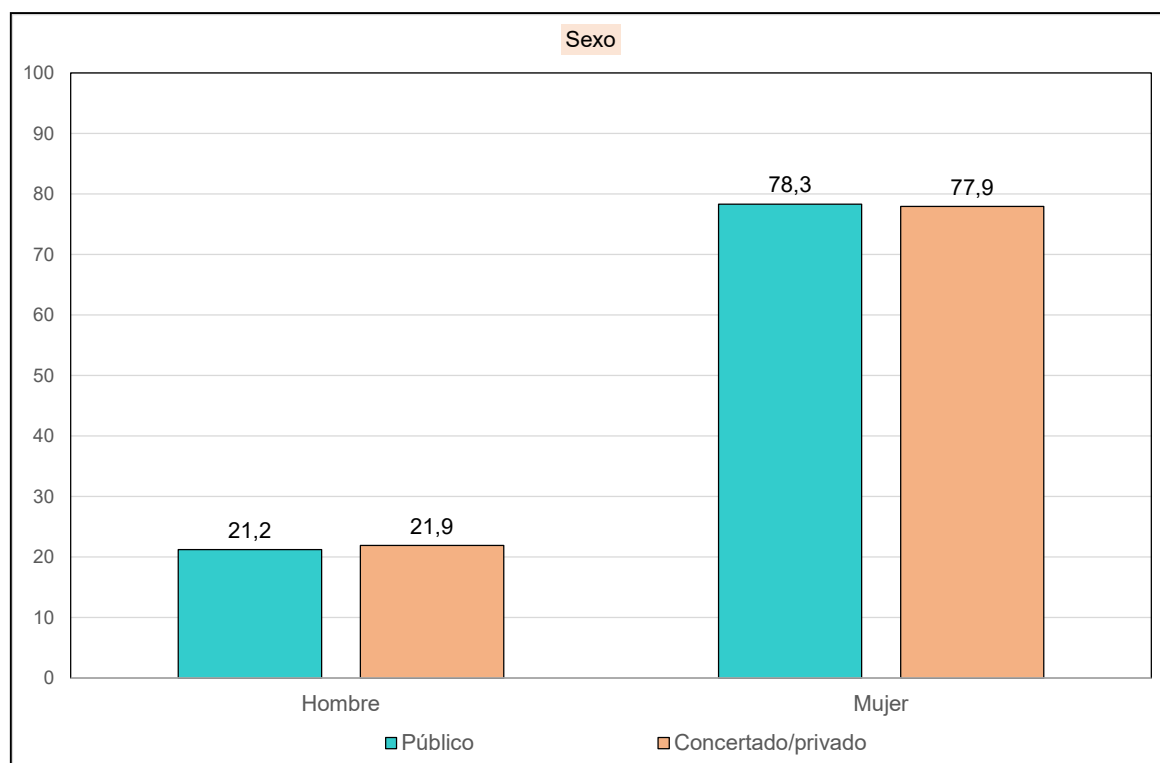


Figura 3.2. Porcentaje de sujetos en grupos de edad según la variable sector de trabajo.

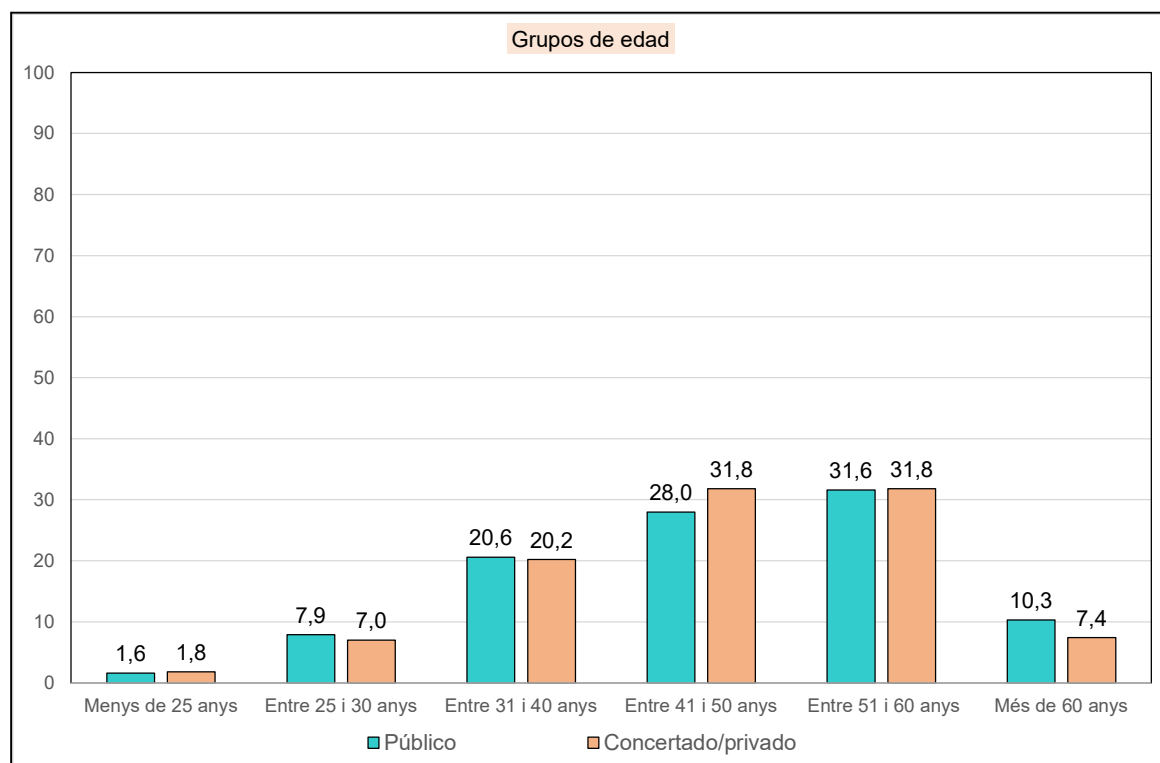


Figura 3.3. Porcentaje de sujetos en grupos profesionales según la variable sector de trabajo.

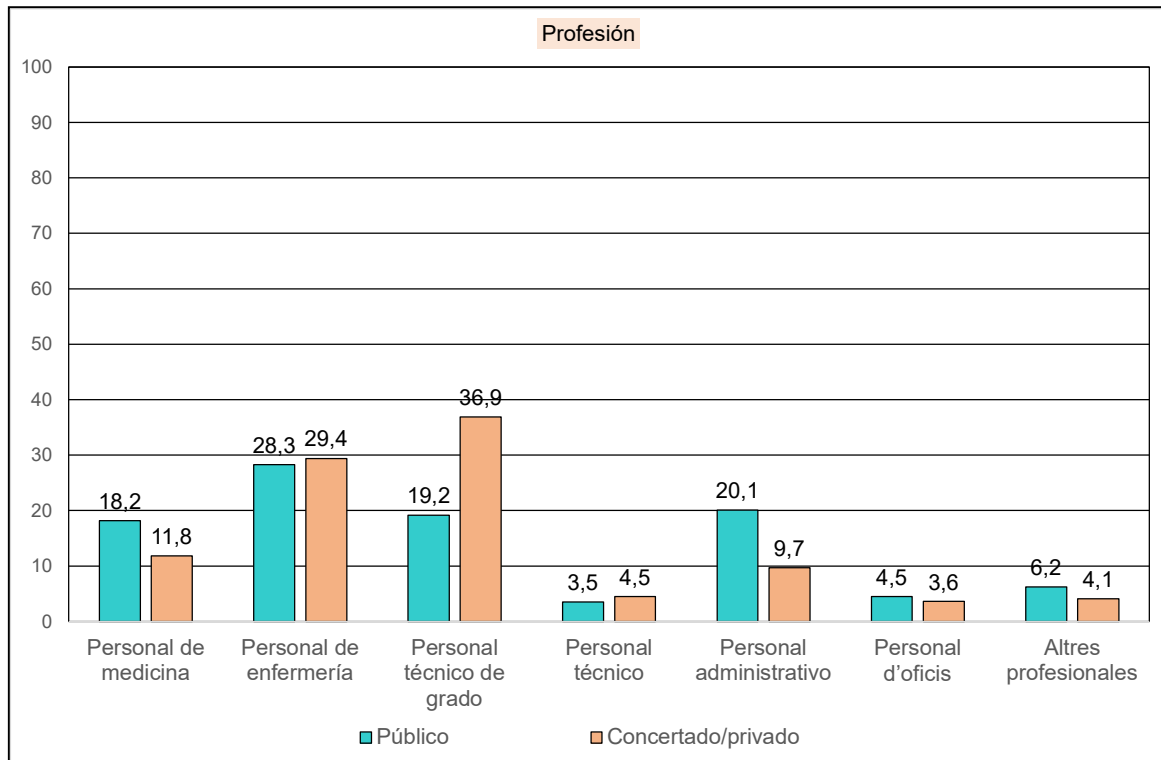


Figura 3.4. Porcentaje de sujetos agrupados en función de la variable personal sanitario según la variable sector de trabajo.

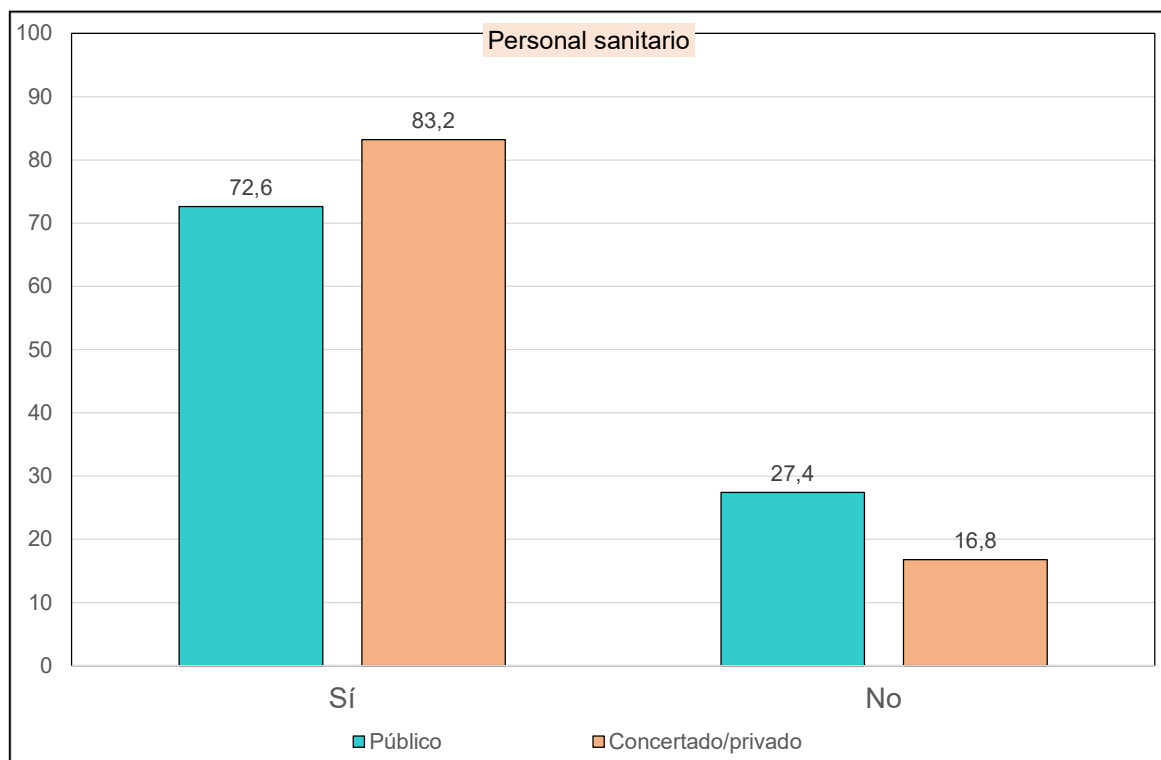


Figura 3.5. Porcentaje de sujetos agrupados en función del tipo de contrato según la variable sector de trabajo.

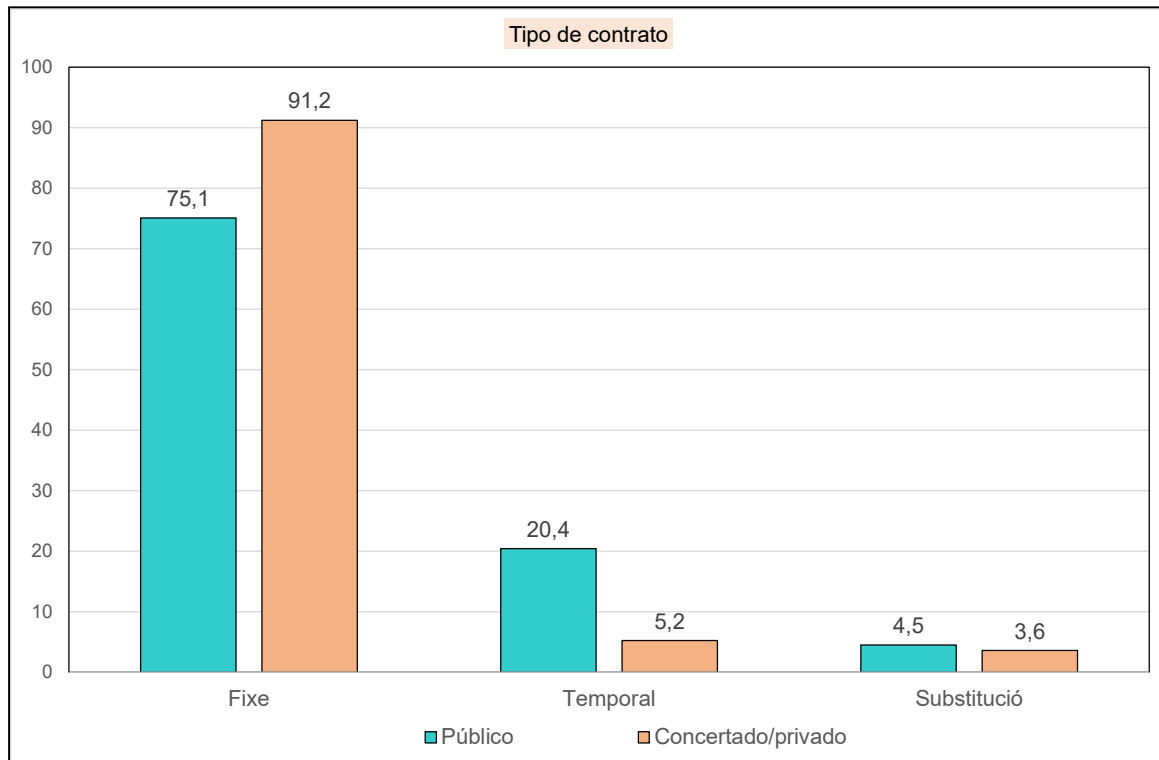


Figura 3.6. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si desempeñan un cargo de jefatura/mando según la variable sector de trabajo.

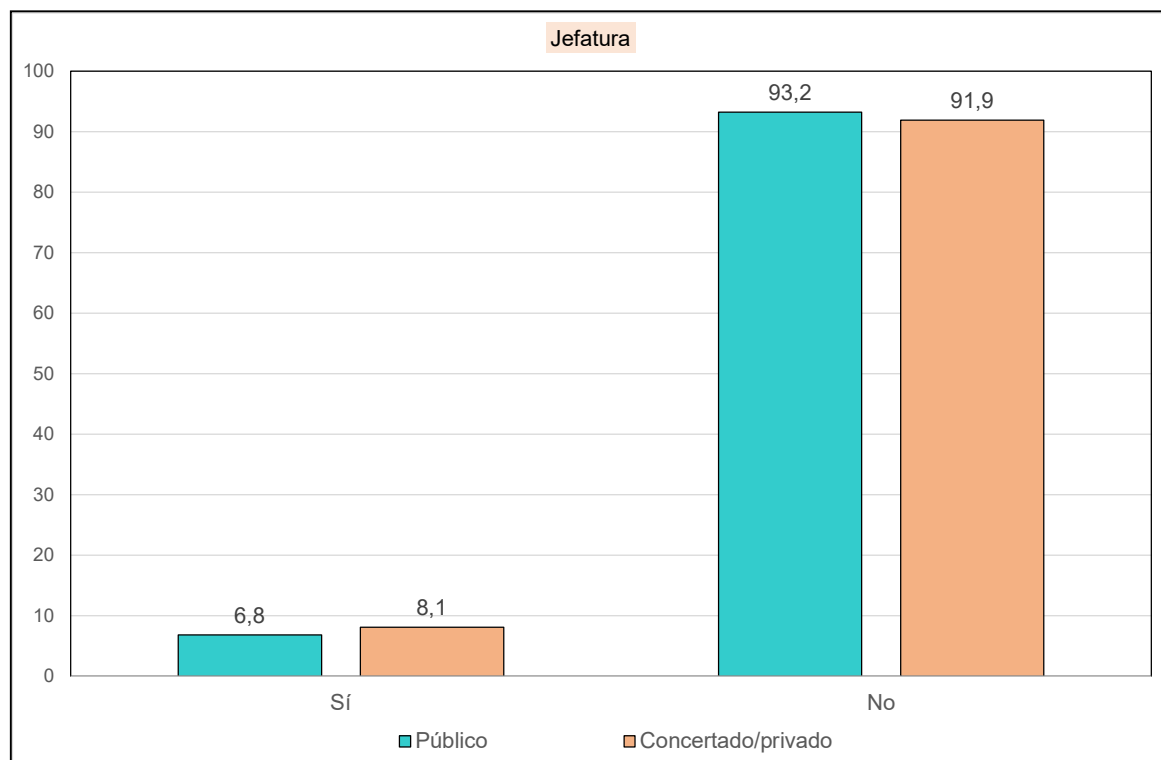


Figura 3.7. Porcentaje de sujetos agrupados en función del ámbito de trabajo según la variable sector de trabajo.

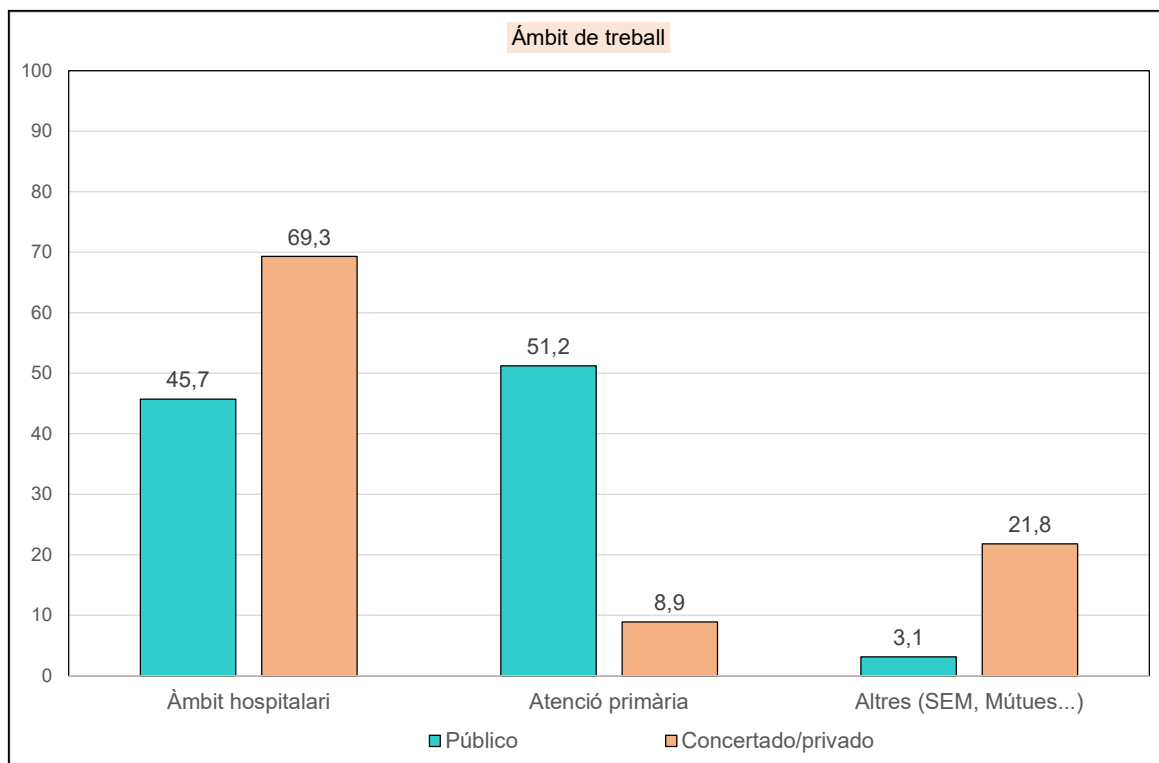
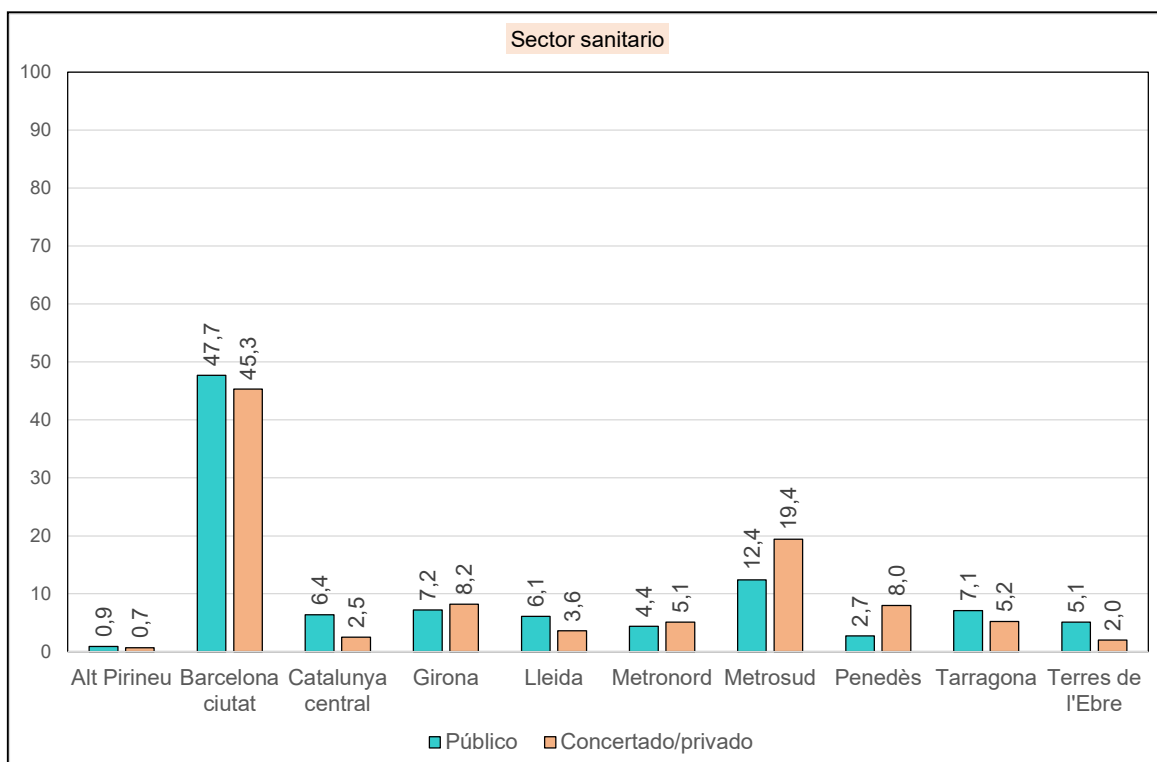


Figura 3.8. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector sanitario según la variable sector de trabajo.



3.1. Anàlisis de prevalencia.

3.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 3.2 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para ambos grupos de la muestra (ver también figura 3.9 y figura 3.10). El mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto para el sector público fue en la variable falta de justicia organizacional (59,93%) con valores similares para las variables carga de trabajo (57,22%), conflicto de rol (56,20%) y conflictos interpersonales (56,52%). El porcentaje más bajo en niveles altos se obtuvo para la variable conflicto familia-trabajo (4,05%). Cabe subrayar el porcentaje relativamente elevado de sujetos en niveles altos de agresiones psicológicas externas (25,54%).

En la muestra para el sector privado/concertado el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable falta de justicia organizacional (66,03%). El porcentaje más bajo en niveles altos se obtuvo para la variable conflicto familia-trabajo (2,64%). También se obtuvo un porcentaje relativamente elevado de sujetos en niveles altos de tipos de violencia en el trabajo: percepción de agresiones psicológicas internas (14,30%), agresiones psicológicas externas (26,32%), agresiones físicas externas (9,47%) y sensación de inseguridad (14,03%).

De manera adicional a las variables de la tabla 3.2, en la figura 3.11 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Para la muestra del sector público, un 37,40% respondió que no les ocurría, mientras que el 62,58% respondió que sí. En el caso de la muestra para el sector privado/concertado, el 40,80% respondió que no les ocurría, mientras que el 59,20% respondió que sí. También en la figura 3.11 están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). En la muestra del sector público, un 20,30% de los sujetos respondieron que no, un 32,30% respondieron que sí, pero la consideraban adecuada, y un 47,40% respondieron que sí, considerándola excesiva. En la muestra para el sector privado/concertado, un 26,05% de los sujetos respondieron que no, un 36,70% respondieron que sí, pero la consideraban adecuada, y un 37,25% respondieron que sí, considerándola excesiva.

En la figura 3.12 se presentan los porcentajes en niveles de riesgo para las diferentes

fuentes de conflictos interpersonales percibidas.

Tabla 3.2. Número y porcentaje de personal de sector público vs. privado en niveles de riesgo de las variables de demanda.

	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
SECTOR PÚBLICO (n = 2.146)						
1. Carga trabajo	324	15,10	594	27,68	1.228	57,22
2. Conflicto de rol	459	21,39	481	22,41	1.206	56,20
3. Ambigüedad de rol	530	24,70	843	39,28	773	36,02
4. Conflictos interpersonales	296	13,79	637	29,68	1.213	56,52
5. Inequidad (falta justicia)	384	17,89	476	22,18	1.286	59,93
6. Trabajo emocional	525	24,46	702	32,71	919	42,82
7. Conflicto trabajo-familia	983	45,81	484	22,55	679	31,64
8. Conflicto familia-trabajo	1.936	90,21	123	5,73	87	4,05
9. Agresiones psicológicas internas	1.378	64,21	389	18,13	379	17,66
10. Agresiones psicológicas externas	1.041	48,51	557	25,96	548	25,54
11. Agresiones físicas externas	1.717	80,01	283	13,19	146	6,80
12. Sensación de inseguridad	1.399	65,19	400	18,64	347	16,17
SECTOR PRIVADO/CONCERTADO (n = 1.098)						
1. Carga trabajo	143	13,02	316	28,78	639	58,20
2. Conflicto de rol	203	18,49	303	27,60	592	53,92
3. Ambigüedad de rol	301	27,41	429	39,07	368	33,52
4. Conflictos interpersonales	155	14,12	329	29,96	614	55,92
5. Inequidad (falta justicia)	147	13,39	226	20,58	725	66,03
6. Trabajo emocional	239	21,77	318	28,96	541	49,27
7. Conflicto trabajo-familia	510	46,45	259	23,59	329	29,96
8. Conflicto familia-trabajo	1.006	91,62	63	5,74	29	2,64
9. Agresiones psicológicas internas	737	67,12	204	18,58	157	14,30
10. Agresiones psicológicas externas	503	45,81	306	27,87	289	26,32
11. Agresiones físicas externas	836	76,14	158	14,39	104	9,47
12. Sensación de inseguridad	713	64,94	231	21,04	154	14,03

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas,

agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad, se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente, niveles medios, algunas veces al mes, y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 3.9. Distribución de la muestra de sector público en niveles de riesgos en variables de demanda.

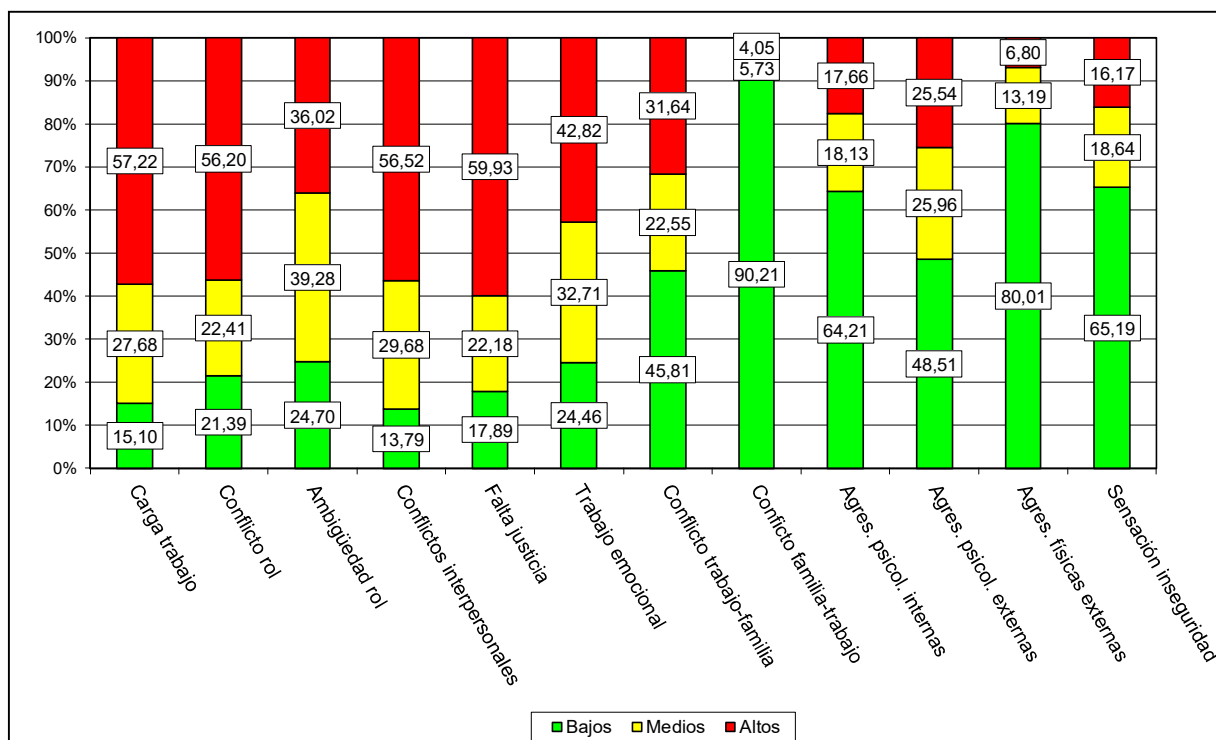


Figura 3.10. Distribución de la muestra de sector privado/concertado en niveles de riesgos en variables de demanda.

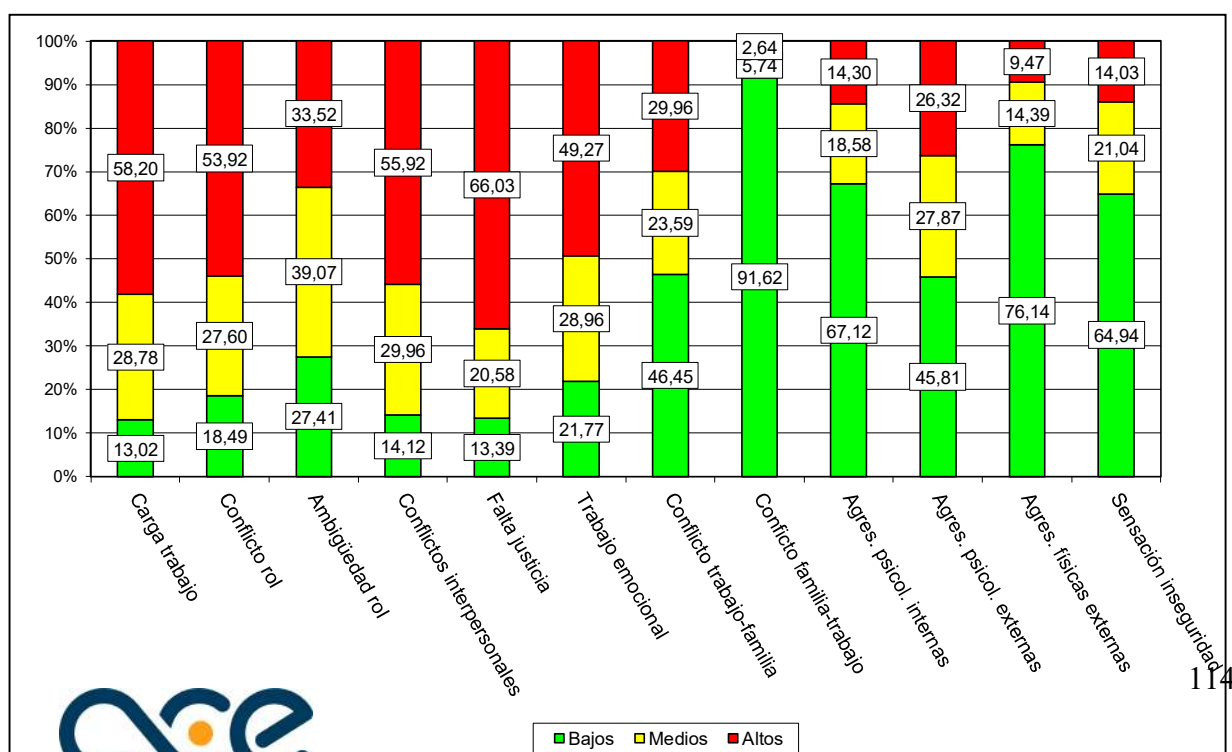


Figura 3.11. Distribución de la muestra para sector público y sector privado/concertado en niveles de las variables sobreimplicación y carga administrativa.

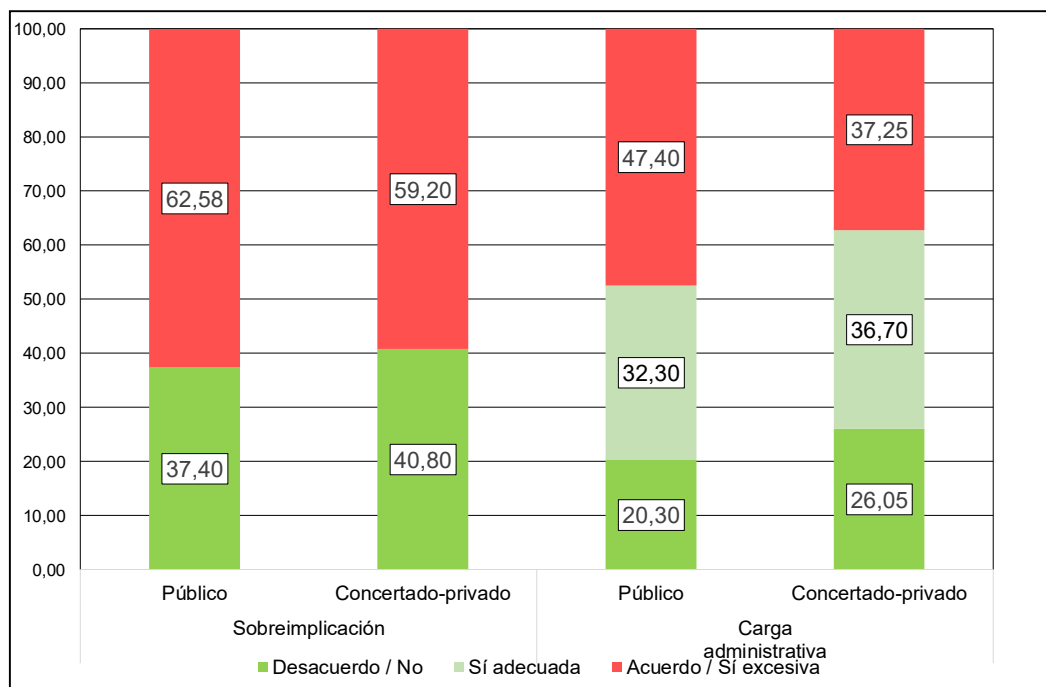
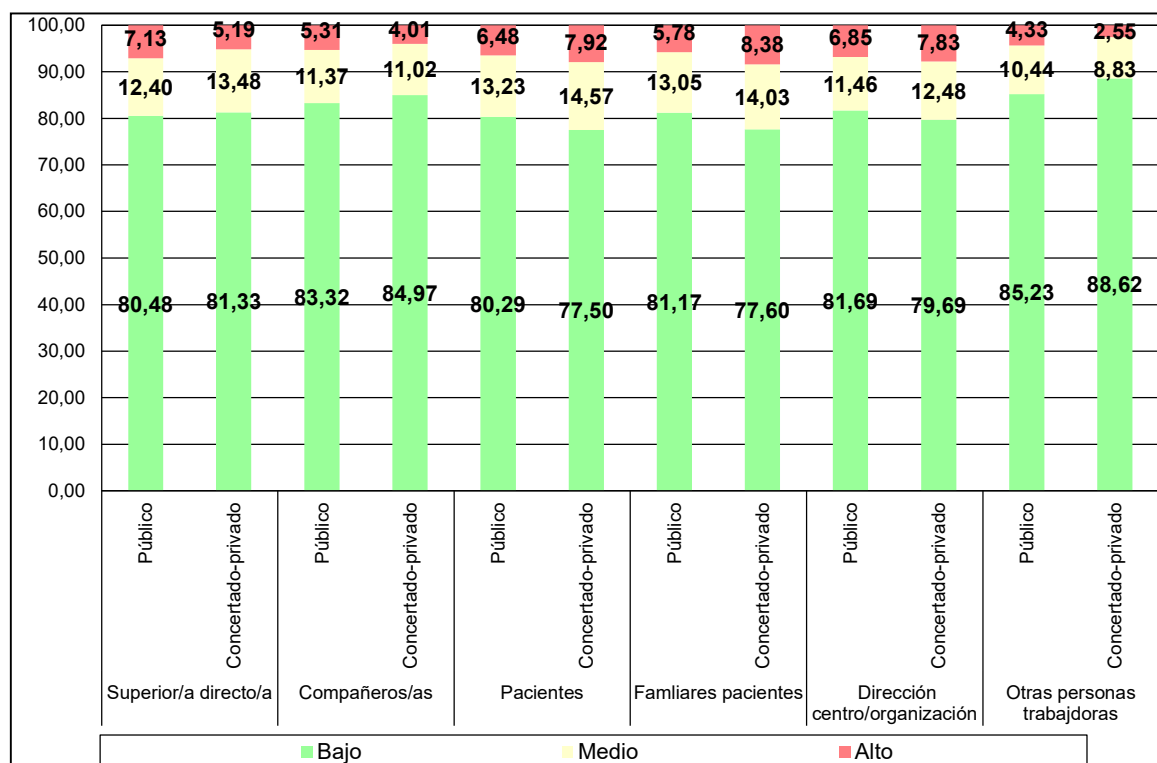


Figura 3.12. Distribución porcentual de los grupos para sector público y sector privado/concertado en niveles de las fuentes de conflictos interpersonales.



3.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 3.3 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para la muestra del sector público (ver también figura 3.13) y para la muestra del sector privado/concertado (ver también figura 3.14) se observan altos porcentajes de percepción de falta de recursos en todas las variables del contexto de trabajo. Para el sector público, el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable apoyo social de la dirección (77,07%), mientras que el menor porcentaje de sujetos en nivel de percepción de alto riesgo fue para la variable disponibilidad de recursos laborales (30,85%), aunque este porcentaje se puede considerar alto.

Para la muestra de sector privado/concertado el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto también se obtuvo para la variable apoyo social de la dirección (88,52%), mientras que el menor porcentaje de sujetos en nivel de percepción de alto riesgo fue también para la variable disponibilidad de recursos laborales (33,70%).

Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 3.4 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para la muestra en sector público y en sector privado/concertado. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el porcentaje para el sector privado/concertado fue superior al del sector público en la percepción de no existencia de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras (13,84% vs. 11,88%), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo fue superior en el sector público (9,37% vs. 6,65%), y también fue superior en el sector público en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo (35,00% vs. 25,41%). Sin embargo, el porcentaje del sector privado/concertado que consideraron que sí se utiliza y es eficaz fue superior al porcentaje del sector público, excepto para la variable mecanismos de resolución de conflictos (23,53% vs. 22,13%) (figura 3.15).

Los resultados fueron similares para el conocimiento de formación sobre el procedimiento a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo. El 48,51% de la muestra del sector público respondió que no existe, mientras que en el caso de la

muestra para el sector privado/concertado fue el 43,40% (figura 3.16). En cuanto al resultado para el conocimiento de planes de igualdad, el 65,60% de la muestra del sector público respondió que no existía en su centro de trabajo, mientras que en el grupo del sector privado/concertado bajó al 47,91% (figura 3.17).

Tabla 3.3. Número y porcentaje para los sectores público y privado/concertado en niveles de riesgo de las variables de recursos.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	SECTOR PÚBLICO (n = 2.146)					
1. Autonomía	1.515	70,60	373	17,38	258	12,02
2. Apoyo social	1.339	62,40	590	27,49	217	10,11
2.1. Apoyo superior	1.550	72,23	404	18,83	192	8,95
2.2. Apoyo compañeros	1.430	66,64	341	15,89	375	17,47
2.3. Apoyo dirección	1.654	77,07	306	14,26	186	8,67
3. Recursos laborales	662	30,85	883	41,15	601	28,01
4.1. Retroinformación superior positiva	1.378	64,21	384	17,89	384	17,89
4.2. Retroinformación superior negativa	1.271	59,23	440	20,50	435	20,27
4.3. Retroinformación compañeros	865	40,31	594	27,68	687	32,01
5. Autoeficacia	356	16,59	486	22,65	1304	60,76
	SECTOR PRIVADO/CONCERTADO (n = 1.098)					
1. Autonomía	750	68,31	200	18,21	148	13,48
2. Apoyo social	782	71,22	263	23,95	53	4,83
2.1. Apoyo superior	862	78,51	165	15,03	71	6,47
2.2. Apoyo compañeros	690	62,84	165	15,03	243	22,13
2.3. Apoyo dirección	972	88,52	82	7,47	44	4,01
3. Recursos laborales	370	33,70	447	40,71	281	25,59
4.1. Retroinformación superior positiva	777	70,77	201	18,31	120	10,93
4.2. Retroinformación superior negativa	665	60,56	235	21,40	198	18,03
4.3. Retroinformación compañeros	470	42,81	297	27,05	331	30,15
5. Autoeficacia	176	16,03	248	22,59	674	61,38

Figura 3.13. Distribución de la muestra para el sector público en niveles de riesgo en variables de recursos.

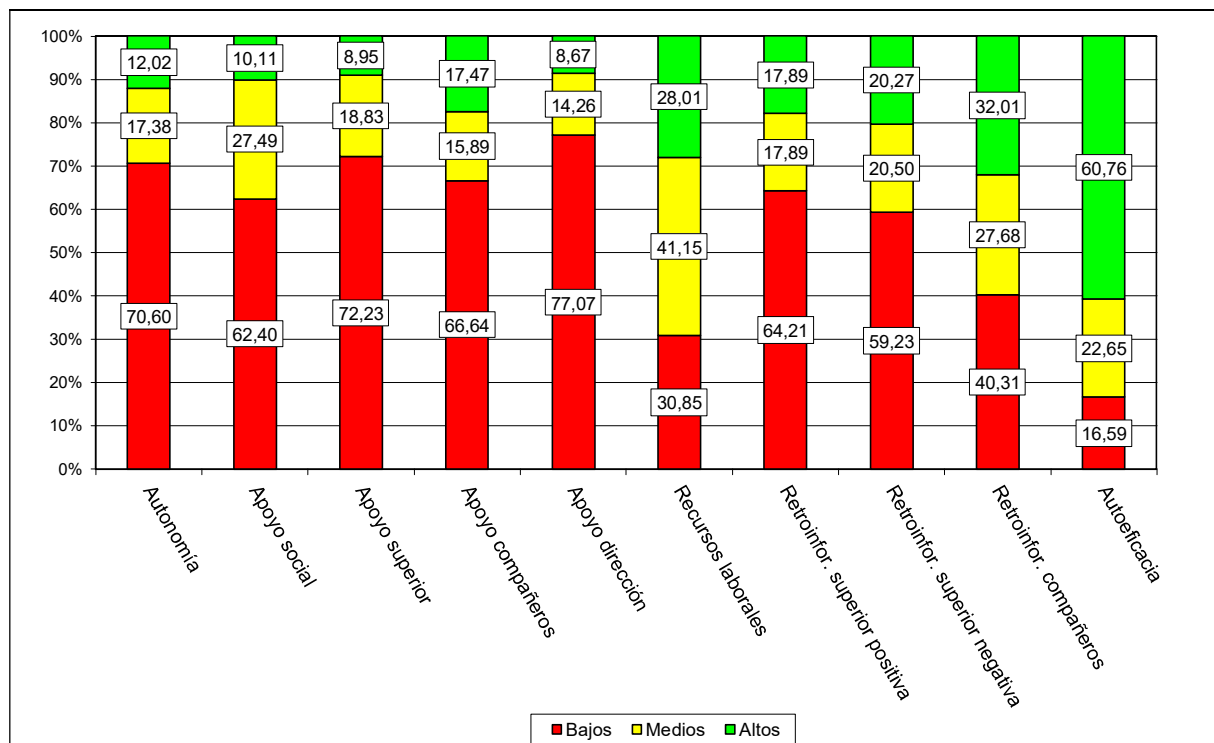


Figura 3.14. Distribución de la muestra para el sector privado/concertado en niveles de riesgo en variables de recursos.

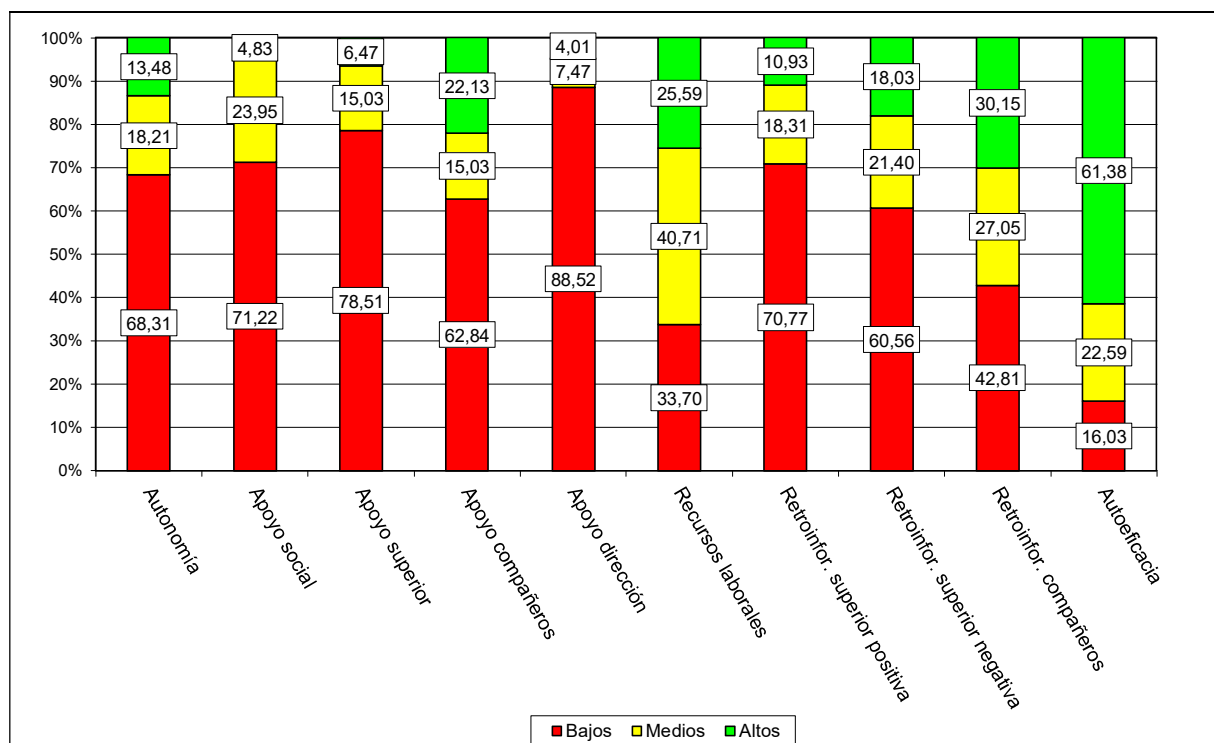


Tabla 3.4. Porcentaje de los sectores público y privado/concertado en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad.

	SECTOR PÚBLICO (n = 2.146)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	23,53	21,39	13,14	30,06	11,88
2. Mecanismos prevención acoso	17,05	14,91	13,51	45,15	9,37
3. Existe protocolo acoso sexual	16,87	5,96	4,71	37,47	35,00
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	15,56	8,57	27,35		48,51
5. Centro forma jefes en acoso	9,60	4,90	62,80		22,70
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	11,70		22,70		65,60
	SECTOR PRIVADO/CONCERTADO (n = 1.098)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	22,13	27,14	11,75	25,14	13,84
2. Mecanismos prevención acoso	23,22	21,95	12,30	35,88	6,65
3. Existe protocolo acoso sexual	25,05	10,38	5,92	33,24	25,41
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	20,70	12,70	23,20		43,40
5. Centro forma jefes en acoso	11,93	8,74	57,83		21,49
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	26,05		26,05		47,91

Figura 3.15. Distribución porcentual de los sectores público y privado/concertado en percepción de existencia de protocolos para la prevención de la violencia en el trabajo.

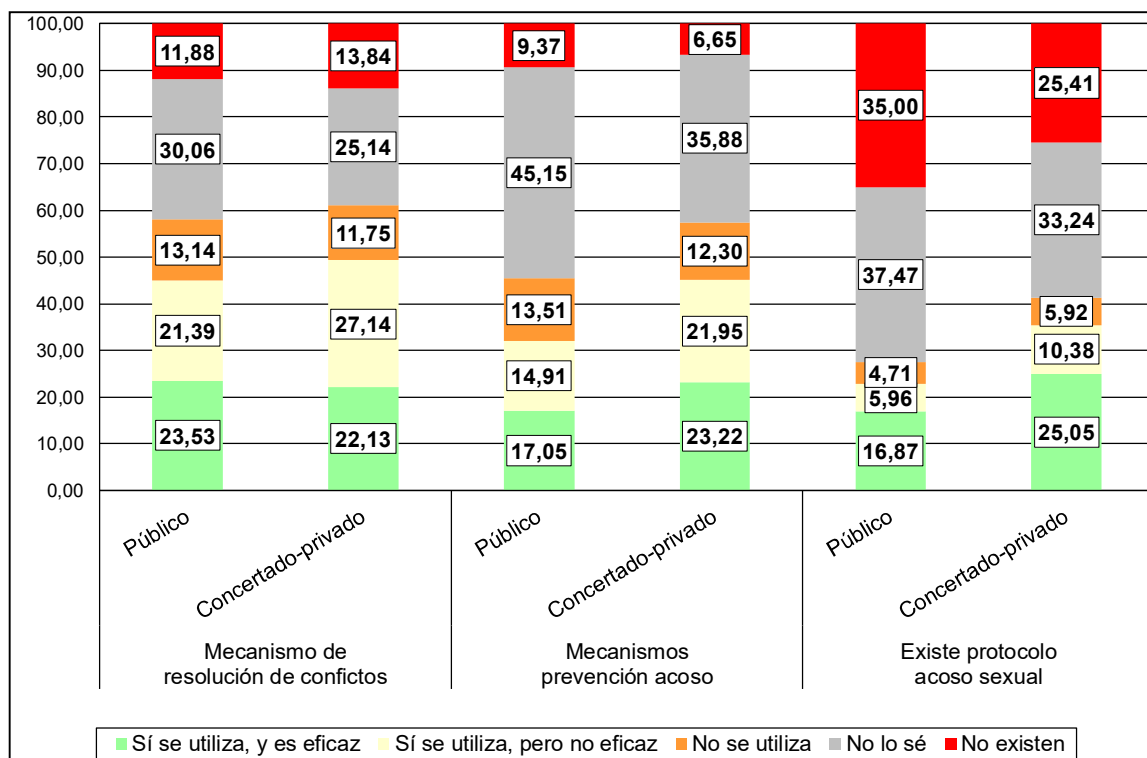


Figura 3.16. Distribución porcentual de los sectores público y privado/concertado en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso psicológico.

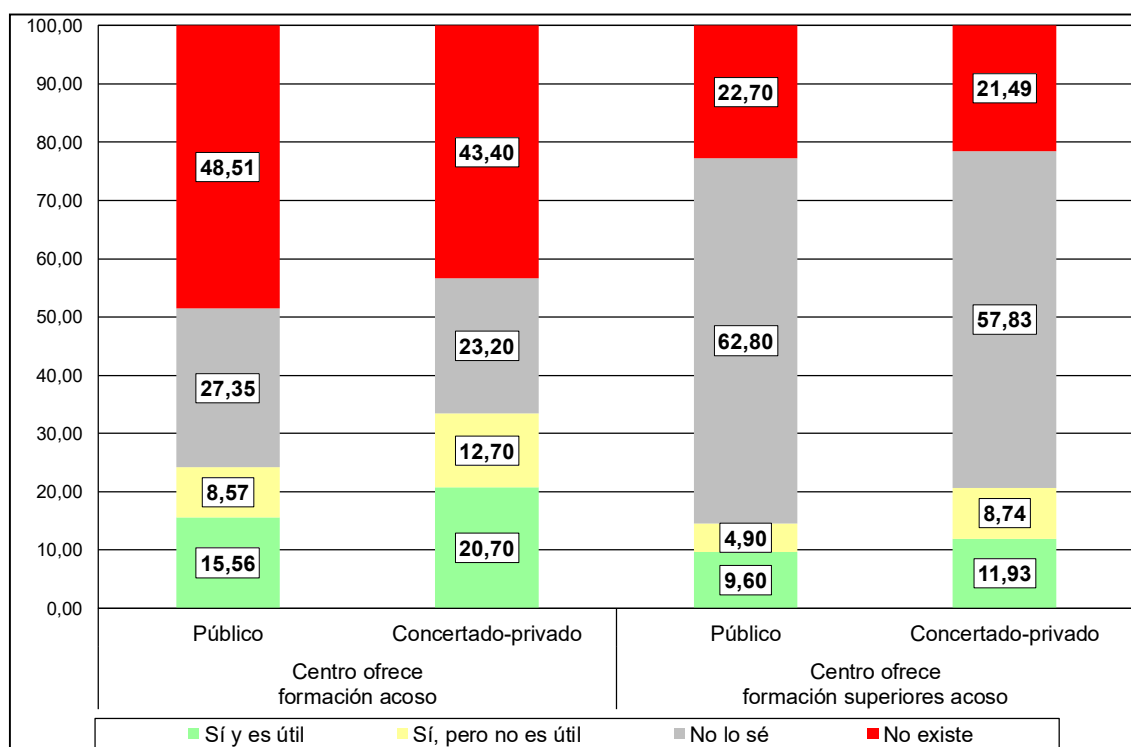
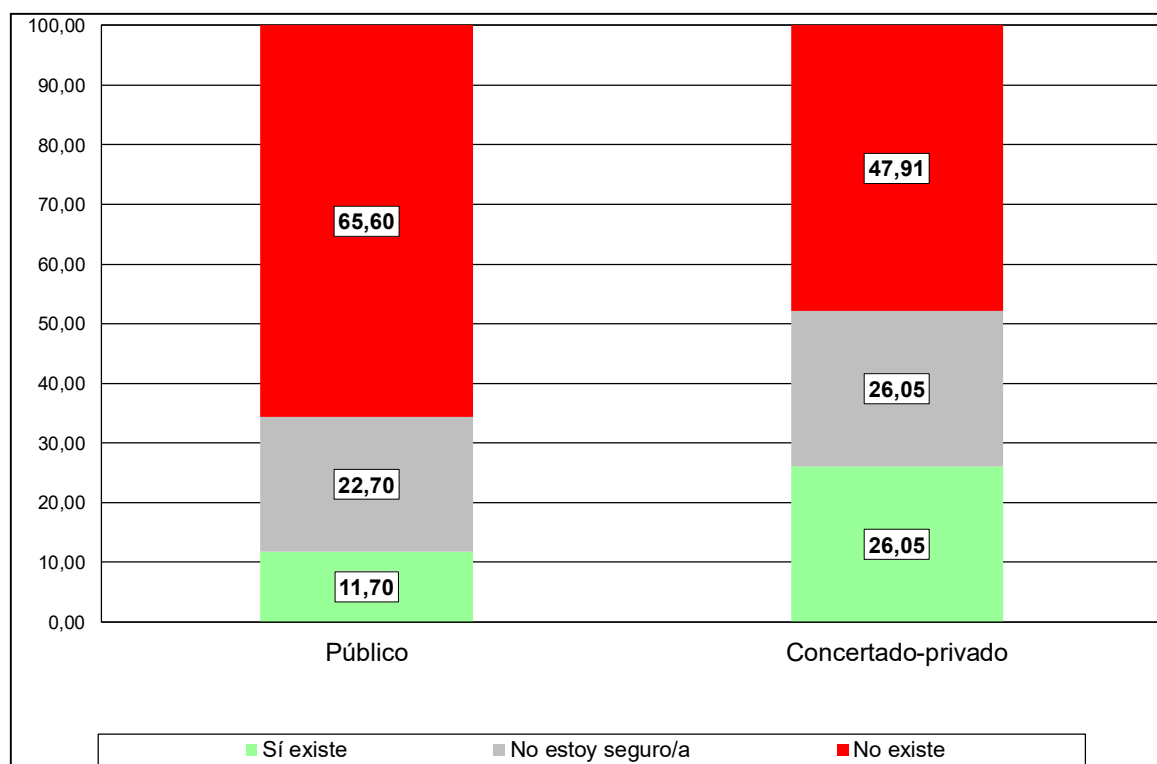


Figura 3.17. Distribución porcentual de los sectores público y privado/concertado en percepción sobre la existencia de planes de igualdad.



3.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 3.5 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figuras 3.18 y 3.19). Se observa que en ambos grupos los porcentajes son muy similares. Para los niveles altos (varias veces por semanas) o críticos (todos los días) se obtuvieron porcentajes más elevados en la muestra del sector público en las siguientes variables: problemas de salud (38,30%), problemas para dormir (43,76%) y ayuda de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo (17,15%) (Figura 3.18). Mientras que para la muestra del sector privado/concertado los porcentajes más elevados se dieron para las siguientes variables: incremento de medicación para poder gestionar problemas de salud derivados del trabajo (26,32%), e incremento de consumo de alcohol por problemas laborales (9,38%) (Figura 3.19).

Tabla 3.5. Número y porcentaje de hombres en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales.

SECTOR PÚBLICO (n = 2.146)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	686	31,97	638	29,73	822	38,30
2. Crisis ansiedad	1.225	57,08	561	26,14	360	16,78
3. Problemas dormir	590	27,49	617	28,75	939	43,76
4. Medicamentos	1.120	52,19	527	24,56	499	23,25
5. Ingesta alcohol	1.973	91,94	117	5,45	56	2,61
6. Incremento tabaco	1.799	83,83	184	8,57	163	7,60
7. Ayuda especialista	1.339	62,40	439	20,46	368	17,15
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	270 12,58%	530 24,70%	535 24,93%	811 37,79%	640 29,82%	171 7,97%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	33,30%			66,70%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	53,50%			46,50%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,20%		59,20%	32,60%		
SECTOR PRIVADO/CONCERTADO (n = 1.098)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	347	31,60	336	30,60	415	37,80
2. Crisis ansiedad	602	54,83	312	28,42	184	16,76
3. Problemas dormir	289	26,32	348	31,69	461	41,99
4. Medicamentos	541	49,27	268	24,41	289	26,32
5. Ingesta alcohol	1010	91,99	58	5,28	30	2,73
6. Incremento tabaco	875	79,69	120	10,93	103	9,38
7. Ayuda especialista	735	66,94	204	18,58	159	14,48
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	97 8,83%	259 23,59%	274 24,95%	468 42,62%	366 33,33%	102 9,29%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	30,00%			70,00%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	50,00%			50,00%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	12,60%		60,90%	26,50%		

Figura 3.18. Distribución de la muestra para el sector público en niveles de resultados del estrés laboral.

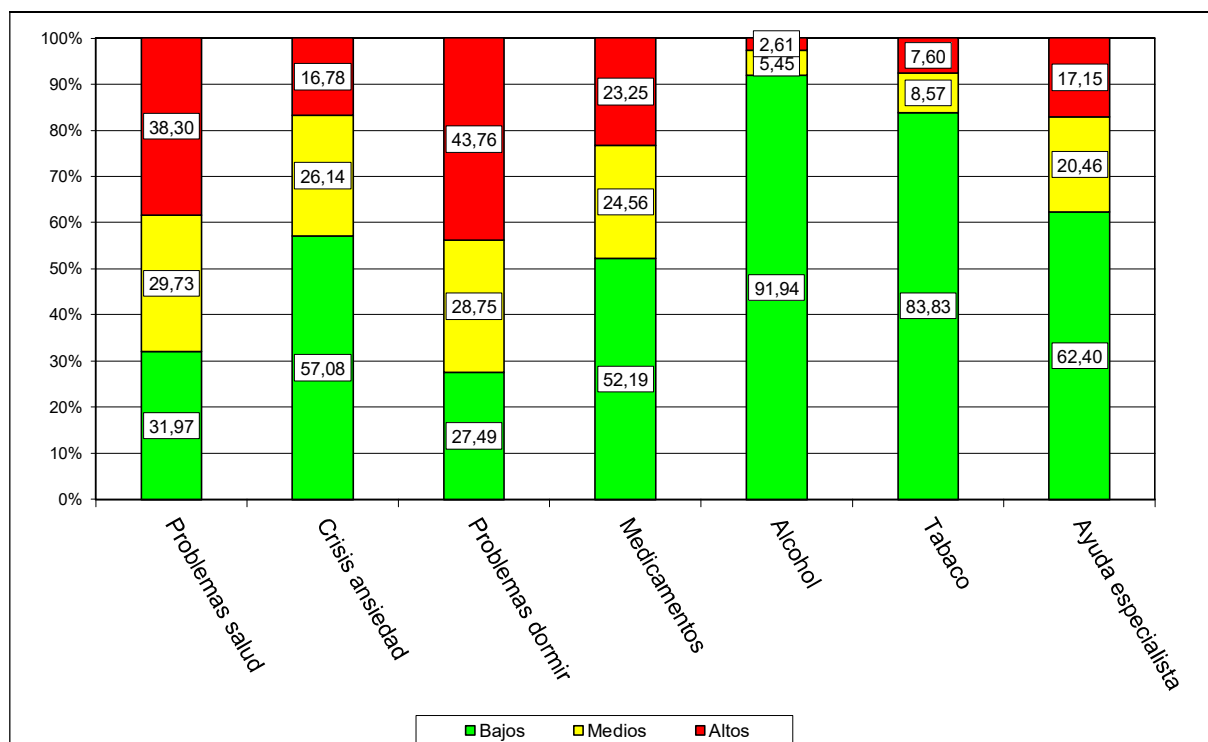
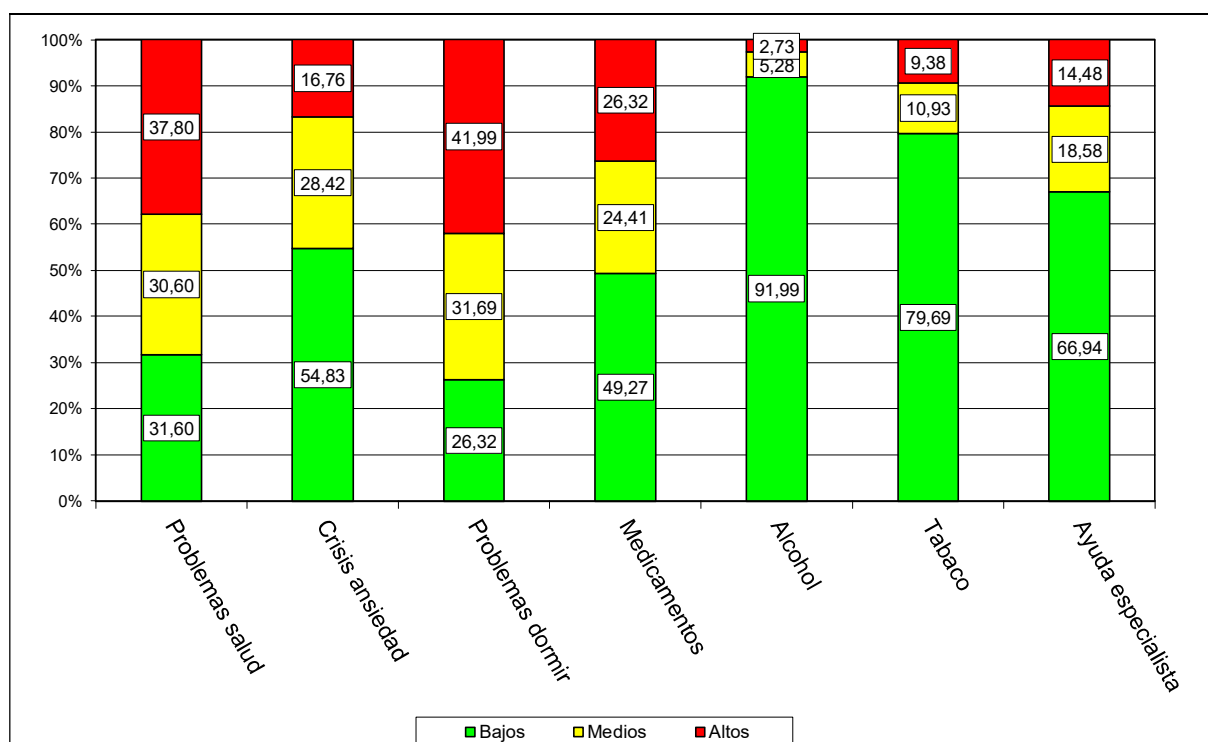


Figura 3.19. Distribución de la muestra para el sector privado/concertado en niveles de resultados del estrés laboral.

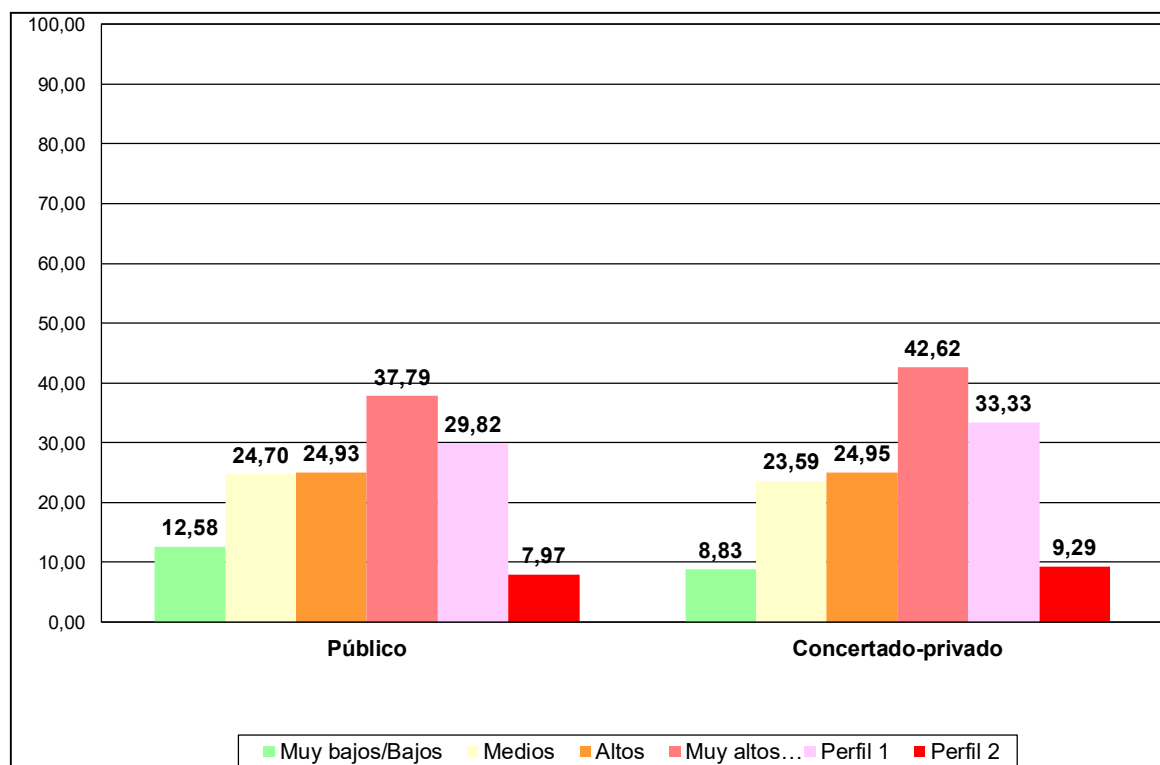


En la tabla 3.5 y en la figura 3.20 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)³, se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos. Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2.

Como se observa en la figura 3.20 el porcentaje para el sector público en niveles de riesgos muy alto (crítico) (37,79%) fue inferior al porcentaje para el sector privado/concertado (42,62%), y dentro de esos porcentajes el porcentaje para el sector público en un nivel de riesgo que se puede considerar patológico (perfil 2) (7,97%) fue también inferior al porcentaje para el sector privado en ese nivel (9,29%).

³ Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Figura 3.20. Distribución de los grupos según variable sexo en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*).



Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 3.5), se observa que el porcentaje de personas trabajadoras en el sector público satisfechas con el salario (33,30%) y con su trabajo (53,50%) es mayor que el porcentaje de personas trabajadoras en el sector privado/concertado (figura 3.21). El porcentaje de sujetos del sector público satisfecho con los valores y metas de la organización (32,60%) fue mayor que el del sector concertado/privado (26,50%) (figura 3.22).

Figura 3.21. Distribución de los grupos según el sector de trabajo en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca).

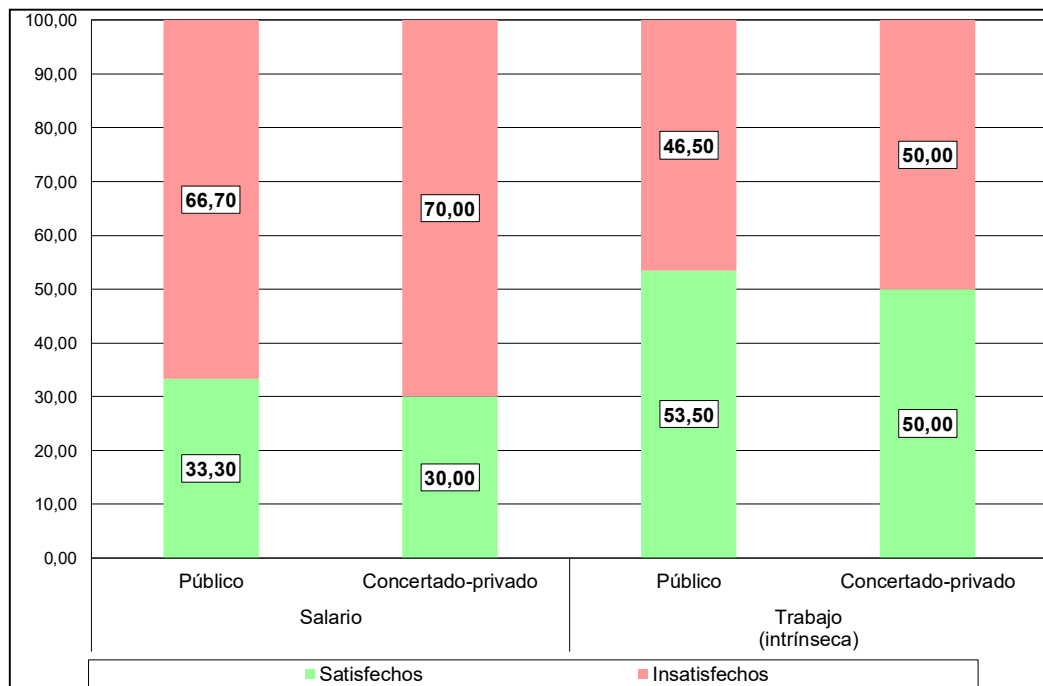
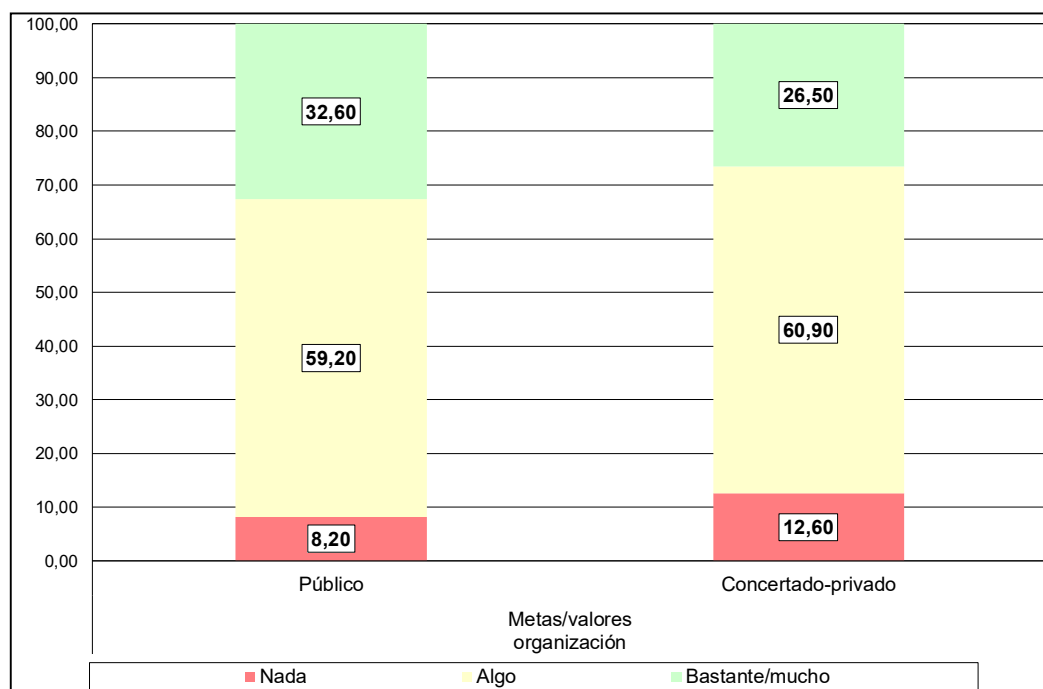
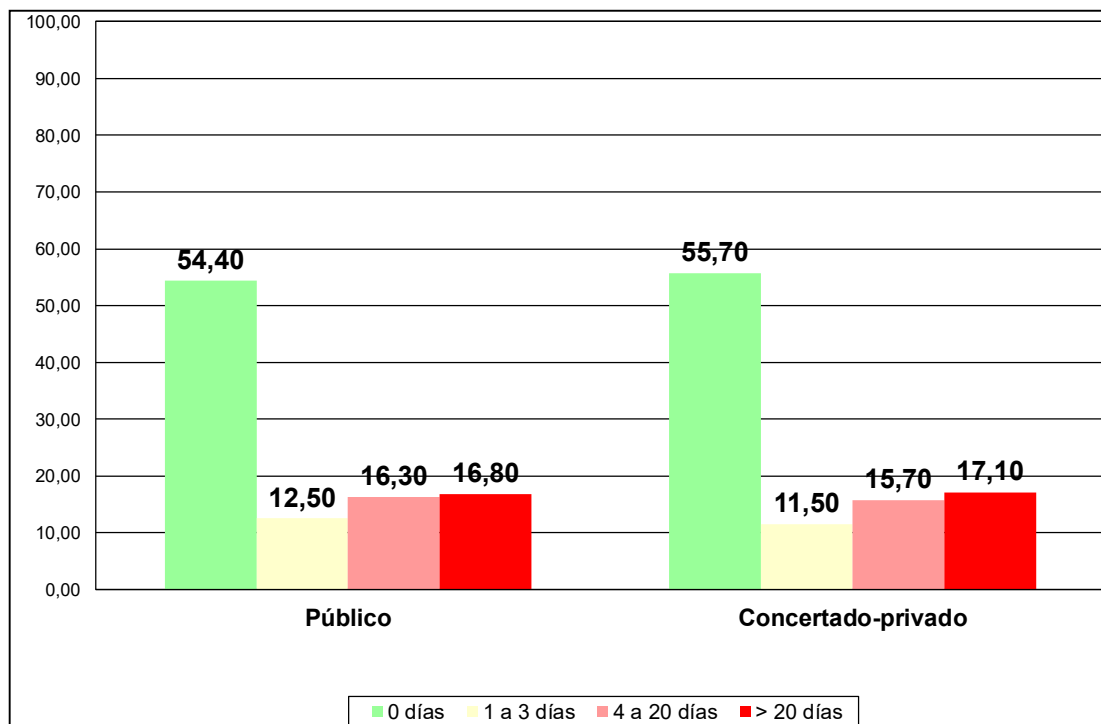


Figura 3.22. Distribución de los grupos según sector de trabajo en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización.



En la figura 3.23 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. Los porcentajes fueron similares para ambos grupos, aunque ligeramente superiores para el sector privado/concertado en el rango de más de 20 días faltados al trabajo (17,10%).

Figura 3.23. Distribución de los grupos según variable sexo en niveles absentismo, agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



3.2. Anàlisis diferenciales.

3.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 3.6 se presentan la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes.

Tabla 3.6. Medias y t-test en función del sector de trabajo para las variables de demanda.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Sector público (n = 2.146)	Sector privado/concertado (n = 1.098)		
1. Carga trabajo	2,36	2,40	-1,37	0,73
2. Conflicto de rol	1,73	1,71	0,58	0,93
3. Ambigüedad de rol	1,25	1,16	2,65**	0,91
4. Conflictos interpersonales	0,87	0,88	-0,33	0,58
5. Inequidad (falta justicia)	2,5	2,65	-4,55***	0,85
6. Trabajo emocional	2,51	2,61	-3,70***	0,68
7. Conflicto trabajo-familia	1,79	1,77	0,40	1,32
8. Conflicto familia-trabajo	0,50	0,43	2,68**	0,81
9. Agresiones	1,29	1,31	-0,60	0,82
9.1. Psicológicas internas	1,30	1,21	1,97*	1,18
9.2. Psicológicas externas	1,72	1,77	-1,04	1,16
9.3. Físicas externas	0,89	1,01	-3,48***	0,95
9.4. Sensación de inseguridad	1,26	1,25	0,20	1,17
10. Sobreimplicación	2,62	2,56	1,77	0,89

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas.

Como se observa en la tabla 3.6:

Ambos grupos percibieron niveles similares y encontramos diferencias significativas

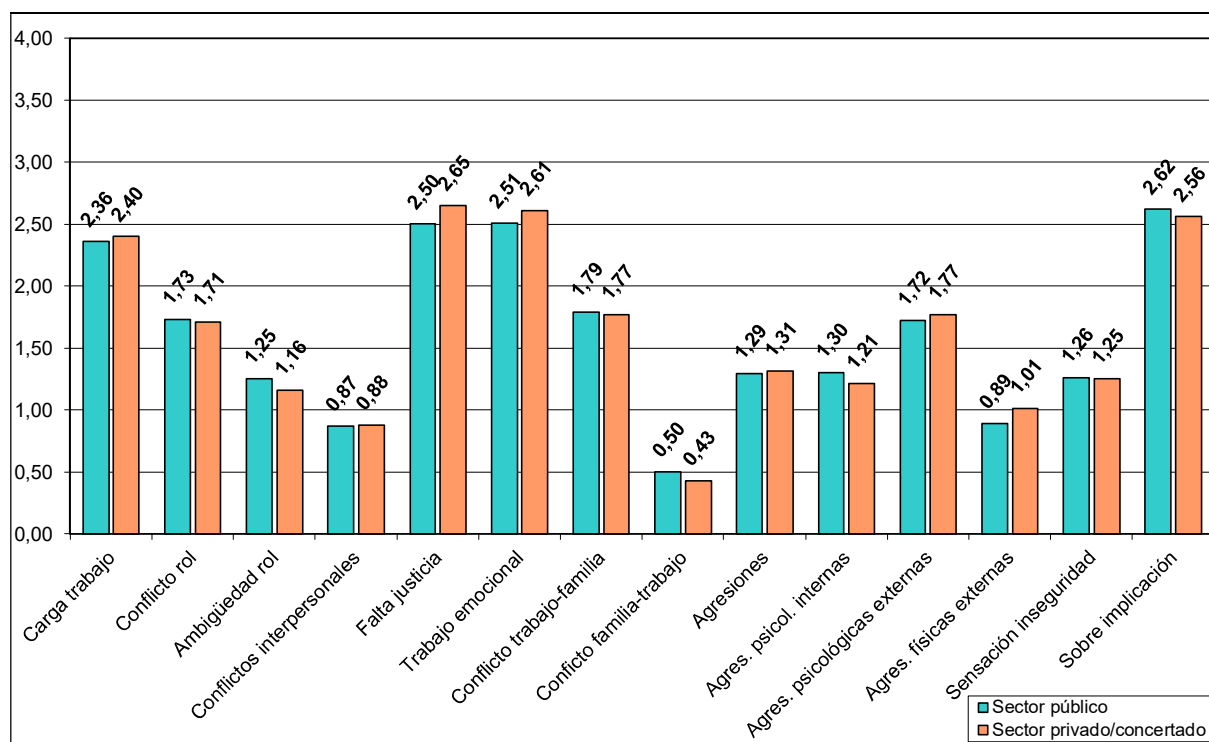
solamente en algunas variables. El grupo del sector público percibió niveles significativamente más elevados que el grupo del sector privado/concertado para las variables: (1) ambigüedad de rol, (2) conflicto familia-trabajo, y dentro de (3) agresiones, frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones psicológicas y verbales internas.

El grupo del sector privado/concertado percibió niveles significativamente más elevados que el grupo del sector público para las variables: (1) inequidad (falta de justicia), (2) trabajo emocional, y dentro de (3) agresiones, en agresiones físicas externas.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) carga de trabajo, (2) conflicto de rol, (3) conflictos interpersonales, (4) conflicto trabajo-familia, (5) agresiones, (6) frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones psicológicas y verbales externas, (6) sensación de inseguridad y (7) sobreimplicación.

En la figura 3.24 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para las variables de demanda evaluadas.

Figura 3.24. Medias en función del sector de trabajo para las variables de demanda.



3.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 3.7 se presentan la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes.

Tabla 3.7. Medias y t-test en función de la variable Sector de trabajo para las variables de recursos.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Sector público (n = 2.146)	Sector privado/concertado (n = 1.098)		
1. Autonomía	1,91	1,99	-2,29*	0,96
2. Apoyo social	1,97	1,84	4,25***	0,89
2.1. Apoyo superior	1,89	1,74	3,32***	1,19
2.2. Apoyo compañeros	2,70	2,82	-3,14**	1,01
2.3. Apoyo dirección	1,33	0,95	9,32***	1,15
3. Recursos laborales	2,06	2,02	1,81	0,71
4.1. Retroinformación superior positiva	1,25	1,06	4,72***	1,16
4.2. Retroinformación superior negativa	1,43	1,38	1,07	1,20
4.3. Retroinformación compañeros	1,85	1,82	0,70	1,20
5. Autoeficacia	2,86	2,89	-1,01	0,78

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

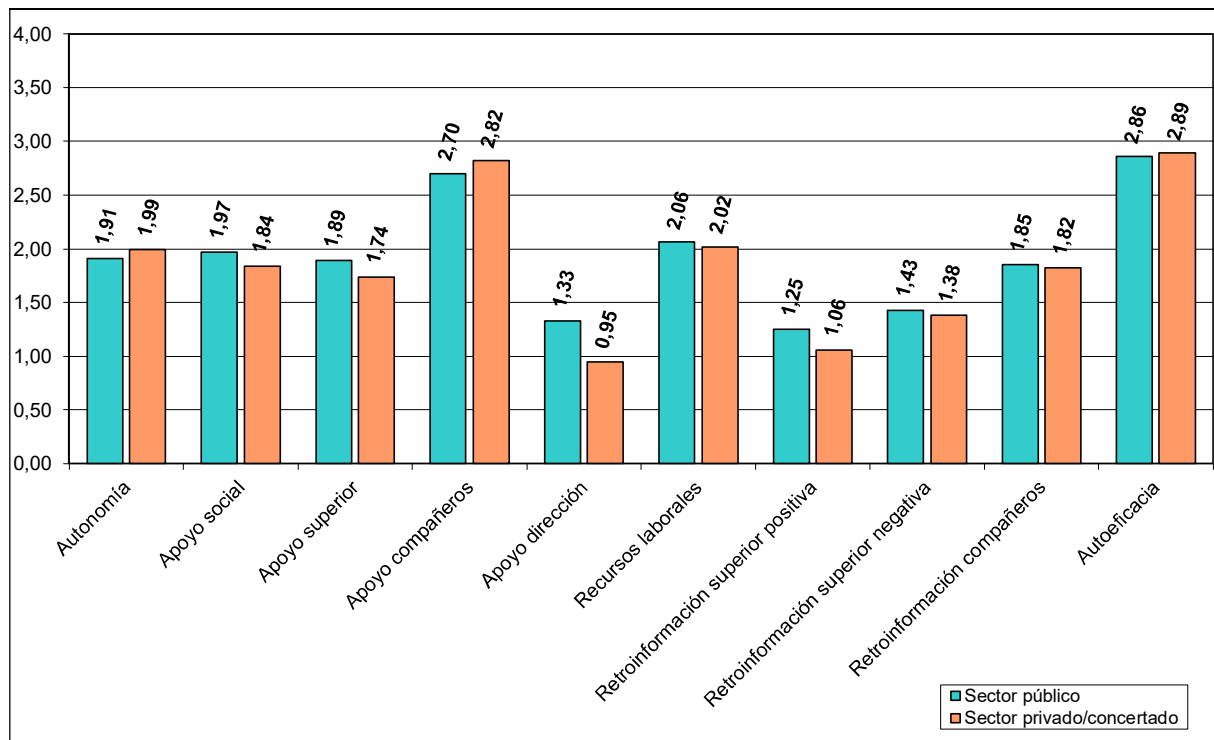
Como se observa en la tabla 3.7 el grupo del sector público presentó niveles significativos de mayor percepción de: (1) apoyo social, y más específicamente apoyo social del superior y de la dirección, y (2) retroinformación positiva del superior directo.

Mientras que el grupo del sector privado/concertado presentó niveles significativos de mayor percepción de: (1) autonomía y (2) apoyo social por parte de los compañeros.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) recursos laborales para realizar el trabajo, (2) retroinformación negativa del superior/a directo/a, (3) retroinformación de los compañeros, y (4) autoeficacia.

En la figura 3.25 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para las variables de recursos evaluadas.

Figura 3.25. Medias en función de la variable Sector de trabajo para las variables de recursos.



3.2.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 3.8 se presentan la media en las **variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes.

Tabla 3.8. Medias y t-test en función de la variable sector de trabajo para las variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Sector público (n = 2.146)	Sector privado/ concertado (n = 1.098)		
1.1. Insatisfacción con salario	2,85	2,91	-2,20*	0,76
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,49	2,54	-1,70	0,72
1.3. Satisfacción con metas/valores organización	2,99	2,79	5,00***	1,03
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,70	1,79	-3,45***	0,69
3. Problemas salud	2,11	2,10	0,14	1,29
4. Crisis ansiedad	1,34	1,37	-0,62	1,23
5. Problemas dormir	2,27	2,27	0,06	1,25
6. Medicamentos	1,47	1,57	-2,09*	1,39
7. Alcohol	0,28	0,29	-0,40	0,74
8. Tabaco	0,49	0,61	-3,04**	1,06
9. Ayuda especialista	1,14	1,03	2,32*	1,33
10. Días faltados último año	17,70	24,75	-3,04**	55,92

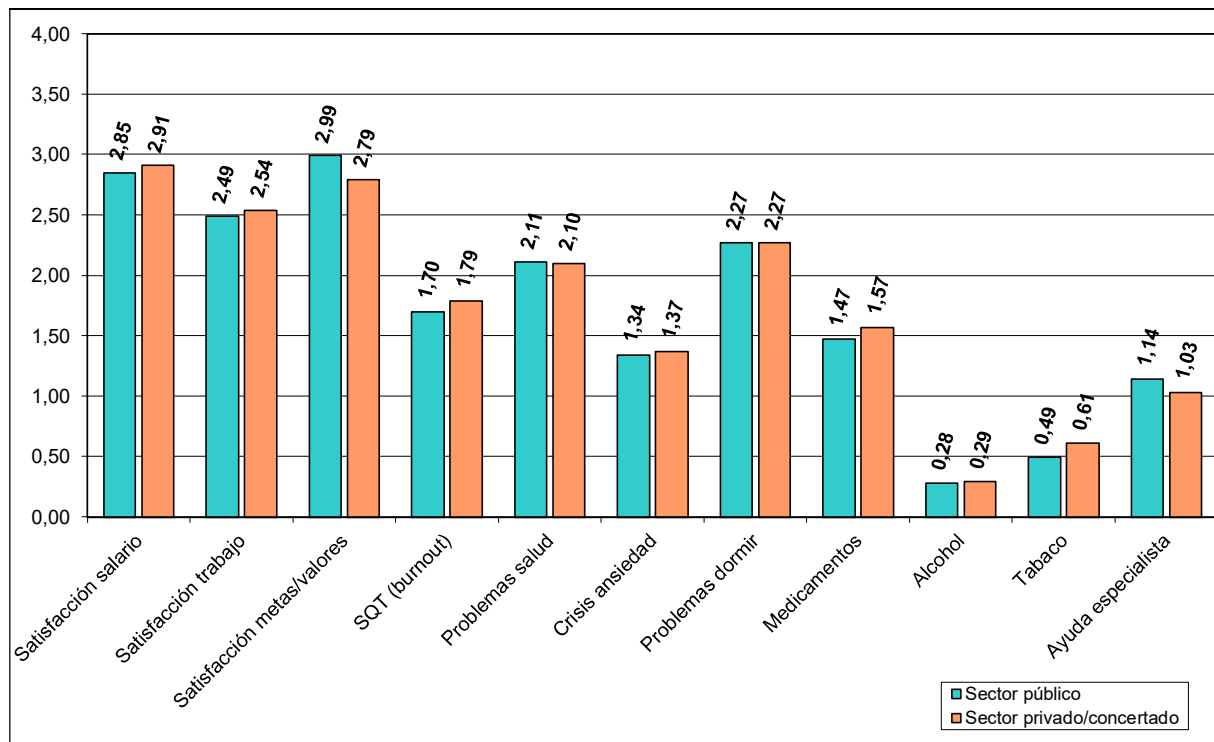
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 3.8 se aprecia que el grupo del sector privado/concertado percibió niveles significativamente más elevados que el del sector público para las variables: (1) insatisfacción con el salario, (2) síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), (3) necesitar tomar algún medicamento para poder manejar algún problema de salud derivado de tu trabajo, (4) incremento de consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales, (5) necesitar apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo, y (6) número de días faltados al trabajo en el último año por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. Y niveles significativamente más bajos de (7) satisfacción con metas/valores organización.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) satisfacción con el trabajo, (2) problemas salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas relacionados con el trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), (3) crisis ansiedad relacionadas con el trabajo, (4) problemas para

dormir por temas laborales, y la (5) ingesta de bebidas alcohólicas a causa de problemas laborales. En la figura 3.26 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para estas variables.

Figura 3.26. Medias en función de la variable sector de trabajo para las variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.



3.3. Análisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenciaron entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

3.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 3.9 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. La variable Carga de trabajo resultó ser un predictor significativo para todos los resultados del estrés laboral excepto para el incremento de consumo de tabaco y de alcohol por problemas derivados del trabajo. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse alta (sector público, 46,5%; sector privado/concertado 44,7%), y bastante adecuada para problemas de salud.

Tabla 3.9. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para ambos grupos.

	Sector público							
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,19	0,08	0,12	0,19	0,24	0,09	0,09	46,5%
Problemas salud	0,31	0,10	0,07		0,18		0,10	33,4%
Ansiedad	0,16	0,09	0,08	0,12	0,14		0,12	21,9%
Problemas dormir	0,23	0,05	0,08		0,17	0,09	0,06	24,3%
Medicamentos	0,18	0,13	0,06		0,11	0,05	0,13	22,0%
Alcohol	0,05		0,05	0,18	0,05	0,05		6,6%
Tabaco				0,11	0,11	0,06	0,07	5,5%
Especialista	0,12	0,15	0,08	0,06	0,10		0,09	17,7%
Absentismo	0,07	0,15	0,06					5,2%
	Sector privado/concertado							
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,20		0,19	0,20	0,27	0,08	0,08	44,7%
Problemas salud	0,28	0,10	0,08		0,18	0,09	0,07	32,8%
Ansiedad	0,22		0,13	0,10	0,16		0,08	23,3%
Problemas dormir	0,17	0,13	0,1		0,15		0,11	23,0%
Medicamentos	0,15	0,14		0,07	0,14		0,13	21,8%
Alcohol			0,14	0,18			0,11	10,1%
Tabaco		0,09		0,09	0,07	0,06	0,10	7,9%
Especialista	0,17		0,16	0,12		0,07	0,12	18,4%
Absentismo	0,10		0,09				0,12	5,0%

Nota 1. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión.

Nota 2. Casillas en rojo indican el principal predictor.

Un resultado relevante es que todas las variables de demanda resultaron predictores significativos del SQT, exceptuando conflicto de rol para la muestra del sector privado/concertado. En la tabla 3.9 se han señalado los principales predictores de cada variable. Se observa que, en ambas muestras, el exceso de carga de trabajo fue el principal predictor de los problemas de salud derivados del trabajo, de la ansiedad, de los problemas para dormir y del incremento de la medicación por motivos laborales. Además, en la muestra del sector privado/concertado, se añade la necesidad de contar con un especialista por problemas derivados del trabajo.

3.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 3.10 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada en ambas muestras (hombres, 29,6%; mujeres 28,6%). Todas las variables de recursos resultaron predictores significativos del SQT.

En la tabla 3.10 se han señalado los principales predictores de cada variable. Se observa que en la muestra del sector público la autonomía fue el principal predictor de la ansiedad, problemas para dormir, consumo de medicamentos por problemas laborales, incremento del consumo de alcohol y necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo. La disponibilidad de recursos fue el principal predictor del SQT, problemas de salud derivados del trabajo, ansiedad, problemas para dormir e incremento en el consumo de tabaco por problemas laborales, mientras que el apoyo social resultó el principal predictor del absentismo laboral.

En la muestra del sector privado/concertado, la autonomía fue el principal predictor del SQT, problemas de salud, incremento de consumo de alcohol y tabaco por problemas laborales, necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo y de absentismo. El apoyo social fue el principal predictor de ansiedad, problemas para dormir por el trabajo, incremento de medicación y necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo.

Por ejemplo, considerando los dos principales predictores de demandas y de recursos con respecto al SQT, estos resultados indican que la mayor reducción de sus niveles se conseguiría aumentando la justicia organizacional, disminuyendo la carga de trabajo, y aumentando los niveles de autonomía y de recursos para la realización de la tarea.

Tabla 3.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para ambos grupos.

	Sector público				
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,3	-0,10	-0,22	-0,17	29,6%
Problemas salud	-0,17	-0,17	-0,18	-0,07	17,0%
Ansiedad	-0,19	-0,15	-0,14	-0,08	15,0%
Problemas dormir	-0,17	-0,15	-0,17	-0,06	15,0%
Medicamentos	-0,17	-0,16	-0,13	-0,10	14,3%
Alcohol	-0,14	-0,07			3,0%
Tabaco		-0,1	-0,11		2,9%
Especialista	-0,18	-0,17	-0,09	-0,07	12,8%
Absentismo	-0,11	-0,13	-0,05		5,2%
	Sector privado/concertado				
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,26	-0,22	-0,19	-0,07	28,6%
Problemas salud	-0,19	-0,2	-0,19		19,2%
Ansiedad	-0,18	-0,19	-0,12	-0,09	17,0%
Problemas dormir	-0,17	-0,22	-0,15		16,6%
Medicamentos		-0,18	-0,17	-0,10	12,0%
Alcohol	-0,12	-0,08		-0,08	4,0%
Tabaco	-0,11	-0,7	-0,1		4,2%
Especialista	-0,18	-0,18		-0,07	10,5%
Absentismo	-0,14	-0,08		-0,06	4,3%

Nota 1. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión.

Nota 2. Casillas en verde indican el principal predictor.

4. Variable JEFATURA.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: personal a cargo, $n = 236$ vs. Sin personal a cargo, $n = 3.008$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable jefatura se presenta en la tabla 4.1 y en la figura 4.1 a figura 4.8.

Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 4.1). No se obtuvieron diferencias significativas para las siguientes variables: personal sanitario y sector de trabajo. Esto es, la variable jefatura no influye en la distribución en grupos en esas variables, de manera que tener un cargo de jefatura o no presenta proporciones similares entre los grupos para esas variables.

Para el resto de las variables se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable jefatura. En la tabla 4.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 4.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para los grupos de la variable independiente.

	Personal a cargo (n = 236)	Sin personal a cargo (n = 3.008)
Sexo	$\chi^2_{(gl=1)} = 4,91^*$	
Hombre	27,1	21,0
Mujer	72,5	78,6
Edad	$\chi^2_{(gl=5)} = 29,02^{***}$	
Menys de 25 anys	0,8	1,7
Entre 25 i 30 anys	3,4	7,9
Entre 31 i 40 anys	10,2	21,3
Entre 41 i 50 anys	34,3	28,9
Entre 51 i 60 anys	40,3	31,0
Més de 60 anys	11,0	9,2
Profesión	$\chi^2_{(gl=6)} = 130,12^{***}$	
Personal de medicina	36,9	14,4
Personal de enfermería	26,3	28,8
Personal técnico de grado	8,5	26,5
Personal técnico	9,7	3,4
Personal administrativo	11,4	17,0
Personal d'oficis	5,1	4,1
Altres professionals	2,1	5,8
Personal sanitario	$\chi^2_{(gl=1)} = 0,84$	
Sí	73,7	76,4
No	26,3	23,6
Contrato	$\chi^2_{(gl=2)} = 18,22^{***}$	
Fixe	91,1	79,7
Temporal	7,2	15,9
Substitució	1,7	4,4
Sector de trabajo	$\chi^2_{(gl=1)} = 1,70$	
Públic (ICS)	62,3	66,5
Concertat o privat	37,7	33,5
Ambit de trabajo	$\chi^2_{(gl=2)} = 9,05^*$	
Ambit hospitalari	60,2	53,2
Atenció primària	28,0	37,6
Altres (SEM, Mútues...)	11,9	9,2
Sector sanitario	$\chi^2_{(gl=9)} = 22,81^{**}$	
Alt Pirineu	2,5	0,7
Barcelona ciutat	44,5	47,1
Catalunya central	5,5	5,0
Girona	10,6	7,3
Lleida	3,8	5,4
Metronord	3,8	4,7
Metrosud	11,4	15,0
Penedès	4,2	4,5
Tarragona	10,6	6,1
Terres de l'Ebre	3,0	4,2

Figura 4.1. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sexo según la variable jefatura.

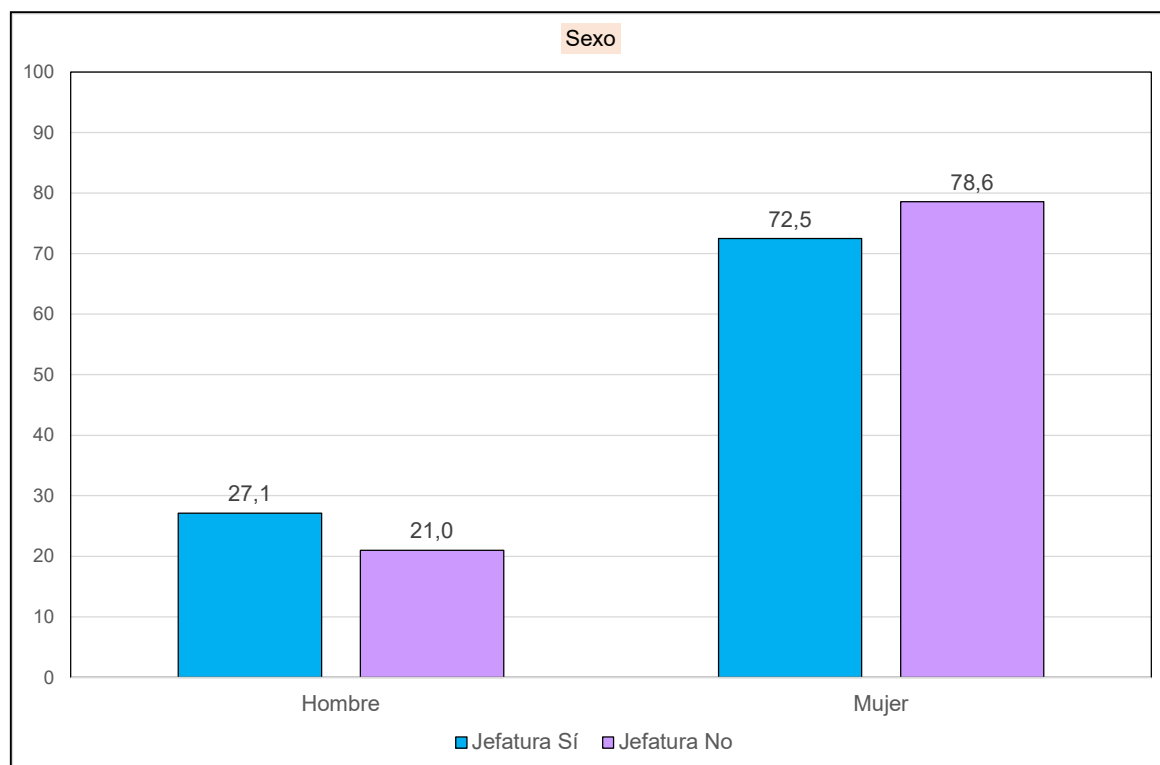


Figura 4.2. Porcentaje de sujetos en grupos de edad según la variable jefatura.

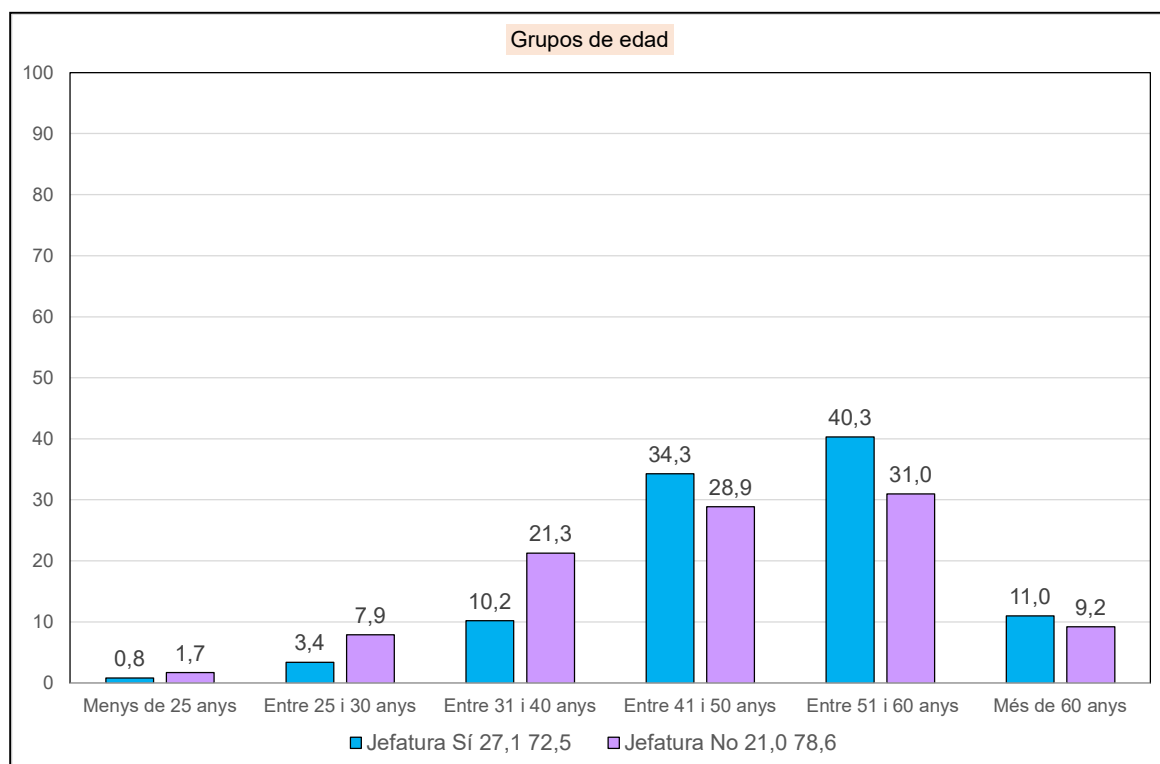


Figura 4.3. Porcentaje de sujetos en grupos profesionales según la variable jefatura.

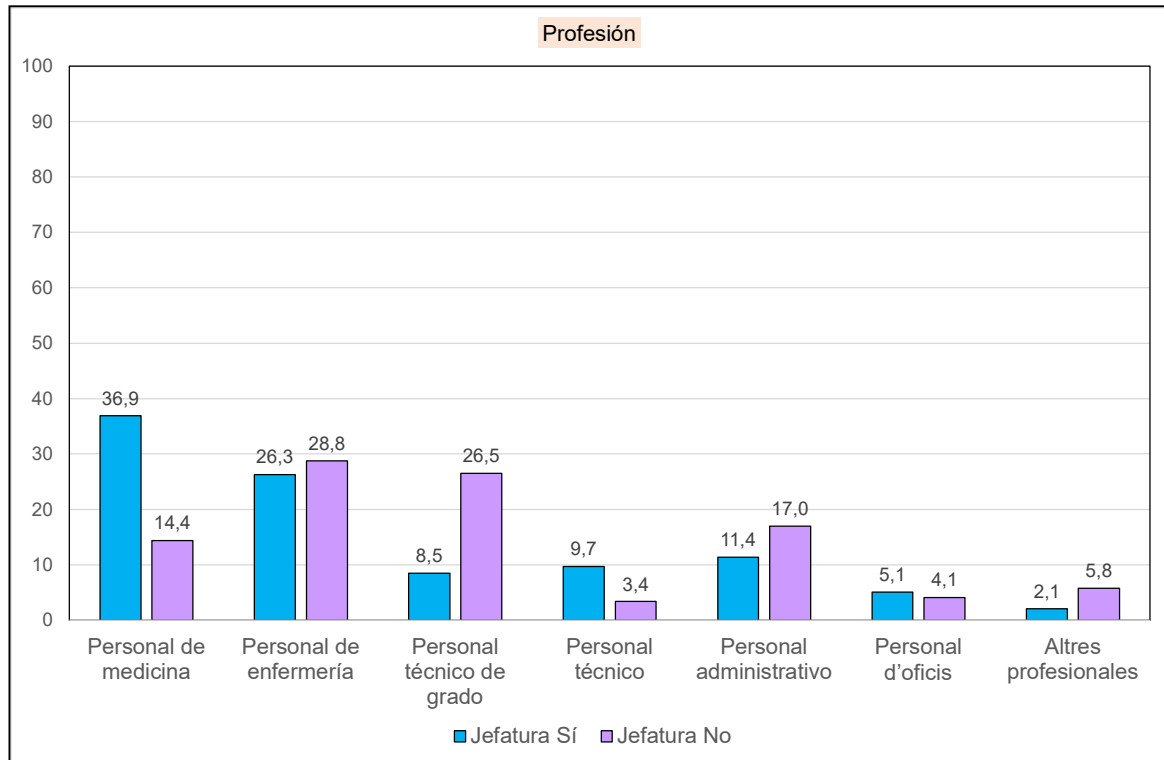


Figura 4.4. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si son o no personal sanitario según la variable jefatura.

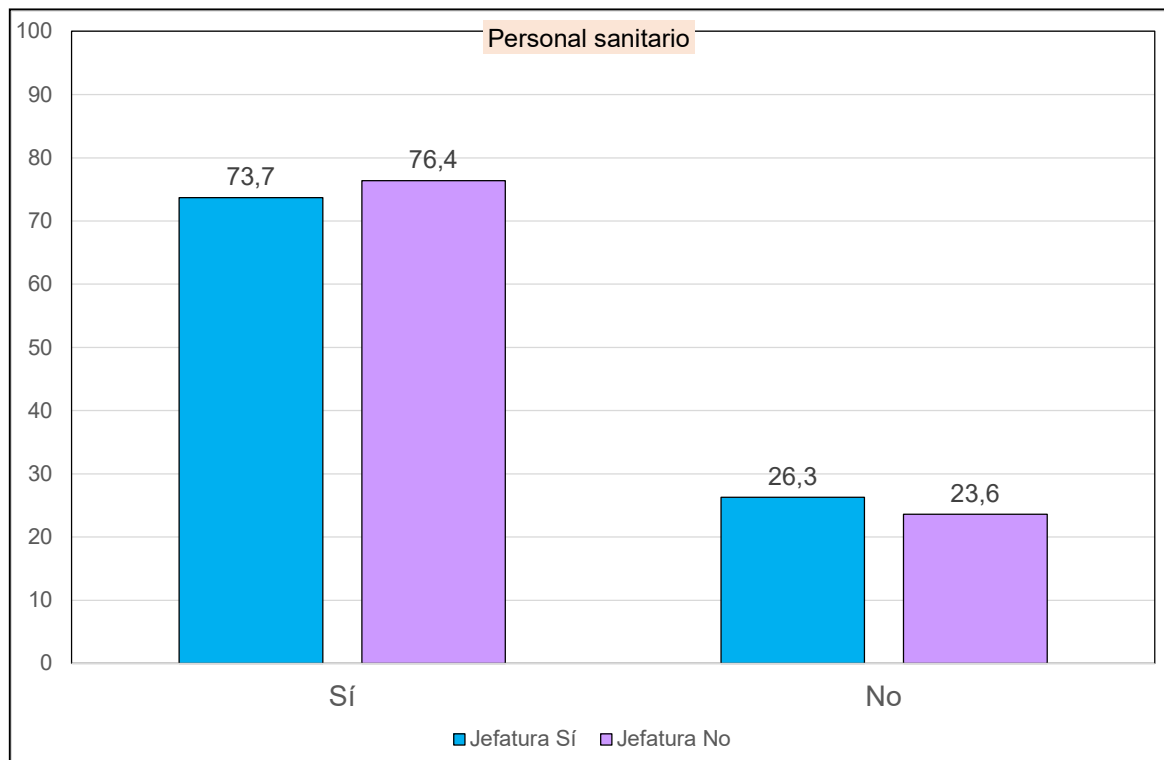


Figura 4.5. Porcentaje de sujetos agrupados en función del tipo de contrato según la variable jefatura.

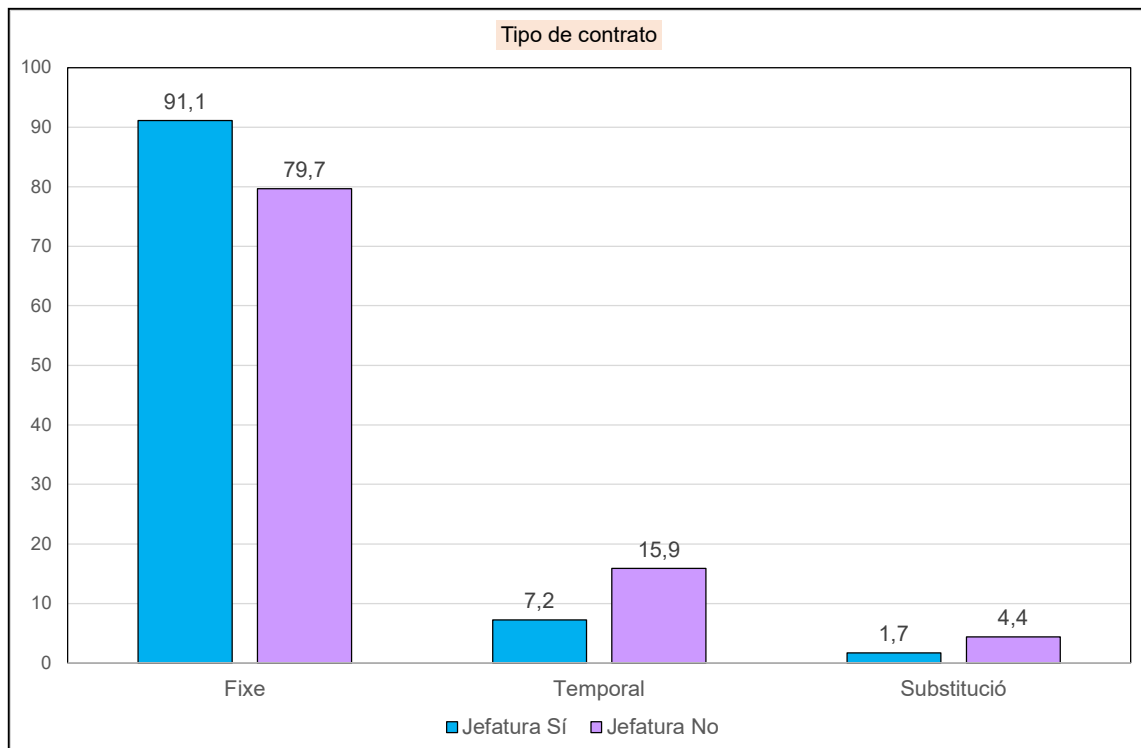


Figura 4.6. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector de trabajo según la variable jefatura.

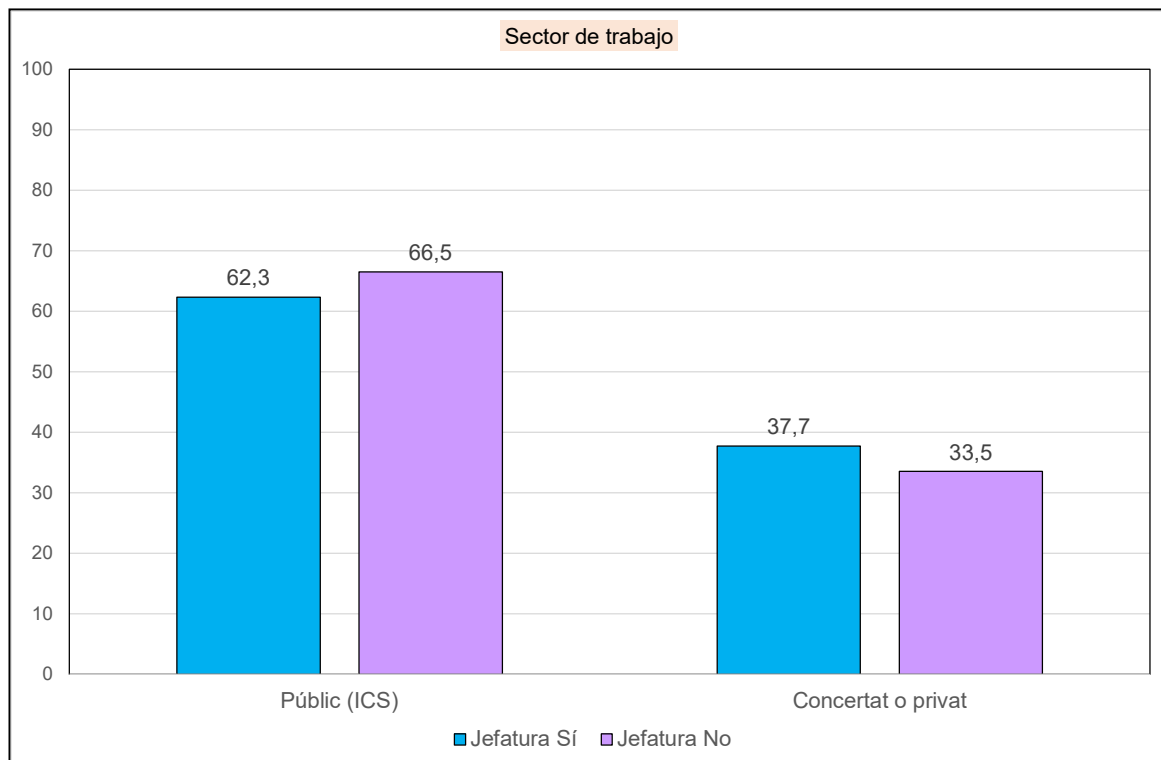


Figura 4.7. Porcentaje de sujetos agrupados en función del ámbito de trabajo según la variable jefatura.

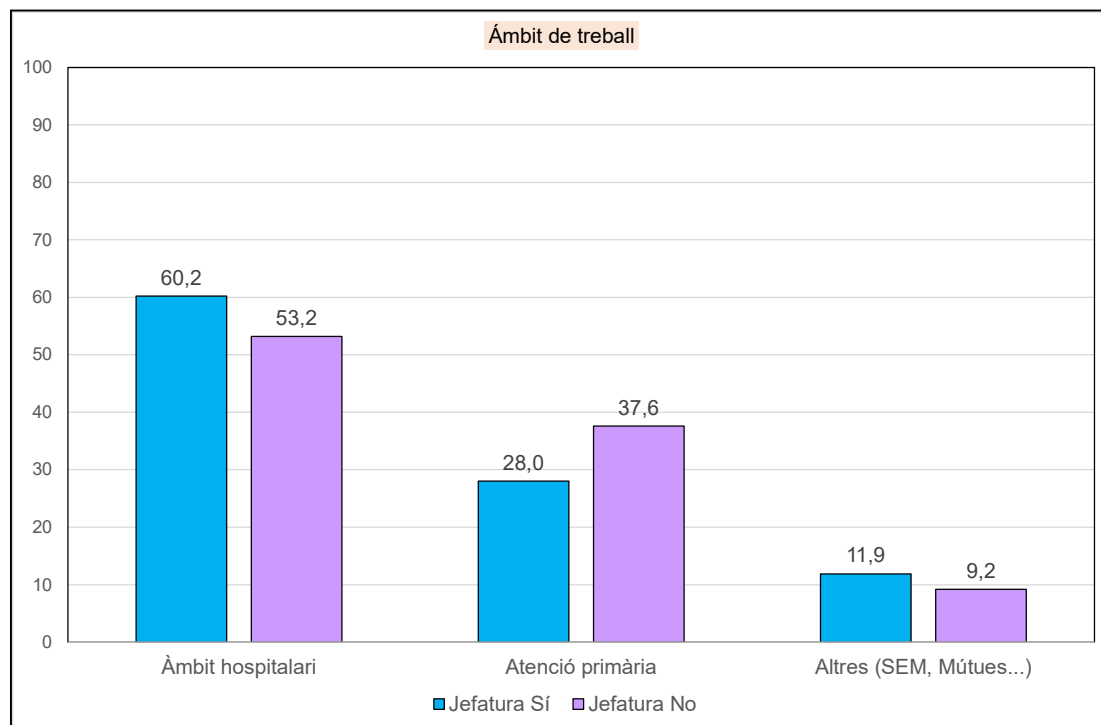
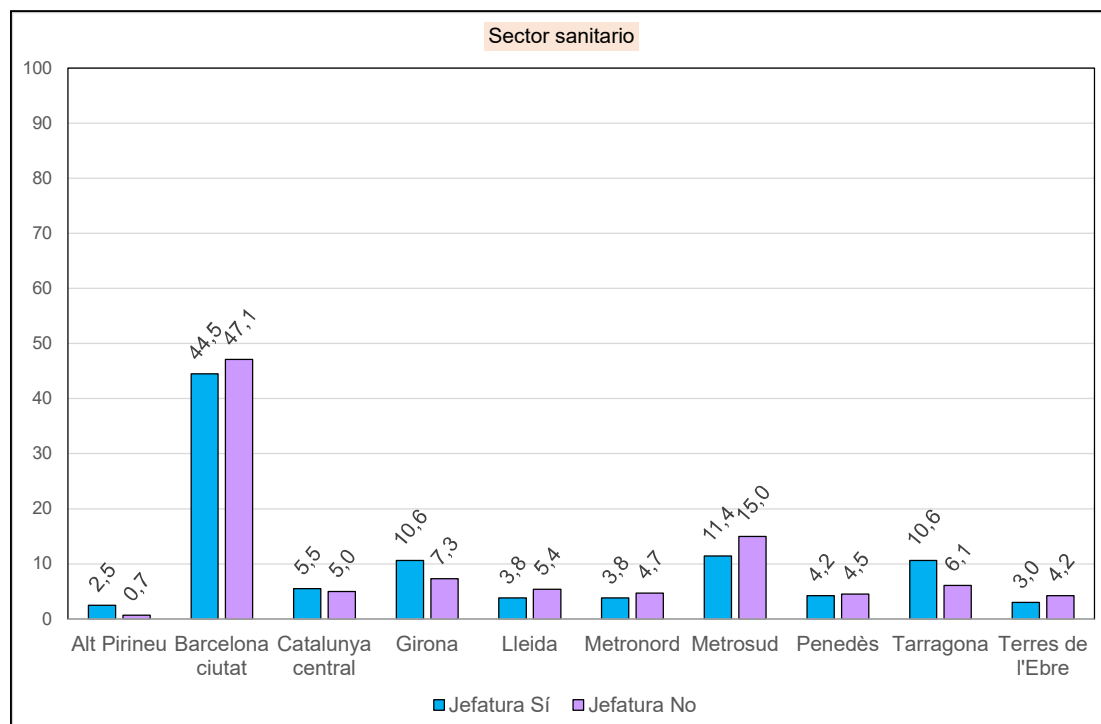


Figura 4.8. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector sanitario según la variable jefatura.



1.1. Anàlisis de prevalencia.

1.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 4.2 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para ambos grupos de la muestra (ver también figura 4.9 y figura 4.10). Para la muestra con personal a cargo, el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable carga de trabajo (63,56%) con valores similares para la variable conflictos interpersonales (63,14%). El porcentaje más bajo en niveles altos de riesgo se obtuvo para la variable conflicto familia-trabajo (3,81%). Cabe subrayar el porcentaje relativamente elevado de sujetos en niveles altos de tipos de violencia en el trabajo: percepción de agresiones psicológicas internas (12,29%), agresiones psicológicas externas (21,19%), agresiones físicas externas (8,47%) y sensación de inseguridad (10,17%).

En la muestra de personas trabajadoras sin personal a cargo el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable falta de justicia organizacional (62,63%). El más porcentaje más bajo en niveles altos se obtuvo para la variable conflicto familia-trabajo (3,56%). También se obtuvo un porcentaje relativamente elevado de sujetos en niveles altos de tipos de violencia en el trabajo: percepción de agresiones psicológicas internas (16,86%), agresiones psicológicas externas (26,16%), agresiones físicas externas (7,65%) y sensación de inseguridad (15,86%).

De manera adicional a las variables de la tabla 4.2, en la figura 4.11 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Para la muestra con personal a cargo, un 31,80% respondió que no les ocurría, mientras que el 68,20% respondió que sí. En el caso de las personas trabajadores sin personal a cargo el 39,10% respondió que no les ocurría, mientras que el 60,90% respondió que sí. También en la figura 4.11 están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). En la muestra con personal a cargo, un 12,29% de los sujetos respondieron que no, un 32,63% respondieron que sí, pero la consideraban adecuada, y un 55,08% respondieron que sí, considerándola excesiva. En la muestra sin personal a cargo, un 23,04% de los sujetos respondieron que no, un 33,88% respondieron que sí, pero la consideraban adecuada, y un 43,09% respondieron que sí, considerándola excesiva.

En la figura 4.12 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos para las diferentes fuentes de conflictos interpersonales percibidas para los grupos con y sin personal a cargo. En todas las fuentes de conflicto, la muestra sin personal a cargo percibió niveles más elevados de frecuencia muy alta (muy frecuentemente) que la muestra con personal a cargo. Sin embargo, la muestra con personal a cargo percibió niveles más elevados de frecuencia alta (frecuentemente), exceptuando para las variables pacientes y familiares de pacientes.

Tabla 4.1. Número y porcentaje de hombres y mujeres en niveles de riesgo de las variables de demanda.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PERSONAL A CARGO (n = 236)					
1. Carga trabajo	26	11,02	60	25,42	150	63,56
2. Conflicto de rol	51	21,61	56	23,73	129	54,66
3. Ambigüedad de rol	71	30,08	96	40,68	69	29,24
4. Conflictos interpersonales	23	9,75	64	27,12	149	63,14
5. Inequidad (falta justicia)	49	20,76	60	25,42	127	53,81
6. Trabajo emocional	69	29,24	80	33,90	87	36,86
7. Conflicto trabajo-familia	76	32,20	67	28,39	93	39,41
8. Conflicto familia-trabajo	210	88,98	17	7,20	9	3,81
9. Agresiones psicológicas internas	154	65,25	53	22,46	29	12,29
10. Agresiones psicológicas externas	128	54,24	58	24,58	50	21,19
11. Agresiones físicas externas	182	77,12	34	14,41	20	8,47
12. Sensación de inseguridad	163	69,07	49	20,76	24	10,17
	SIN PERSONAL A CARGO (n = 3.008)					
1. Carga trabajo	335	13,21	706	27,85	1.494	58,93
2. Conflicto de rol	516	20,36	634	25,01	1.385	54,64
3. Ambigüedad de rol	677	26,71	998	39,37	860	33,93
4. Conflictos interpersonales	357	14,08	784	30,93	1.394	54,99
5. Inequidad (falta justicia)	430	16,96	552	21,78	1.553	61,26
6. Trabajo emocional	569	22,45	807	31,83	1.159	45,72
7. Conflicto trabajo-familia	1.149	45,33	591	23,31	795	31,36
8. Conflicto familia-trabajo	2.307	91,01	141	5,56	87	3,43
9. Agresiones psicológicas internas	1.685	66,47	461	18,19	389	15,35
10. Agresiones psicológicas externas	1.217	48,01	674	26,59	644	25,40
11. Agresiones físicas externas	2.025	79,88	323	12,74	187	7,38
12. Sensación de inseguridad	1.668	65,80	496	19,57	371	14,64

Nota. Para las variables Conflicto trabajo-familia, Conflicto familia-trabajo, Agresiones psicológicas internas, Agresiones psicológicas externas, Agresiones físicas externas y Sensación de inseguridad, se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente, niveles medios, algunas veces al mes, y

niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 4.9. Distribución de la muestra con personal a cargo en niveles de riesgos en variables de demanda.

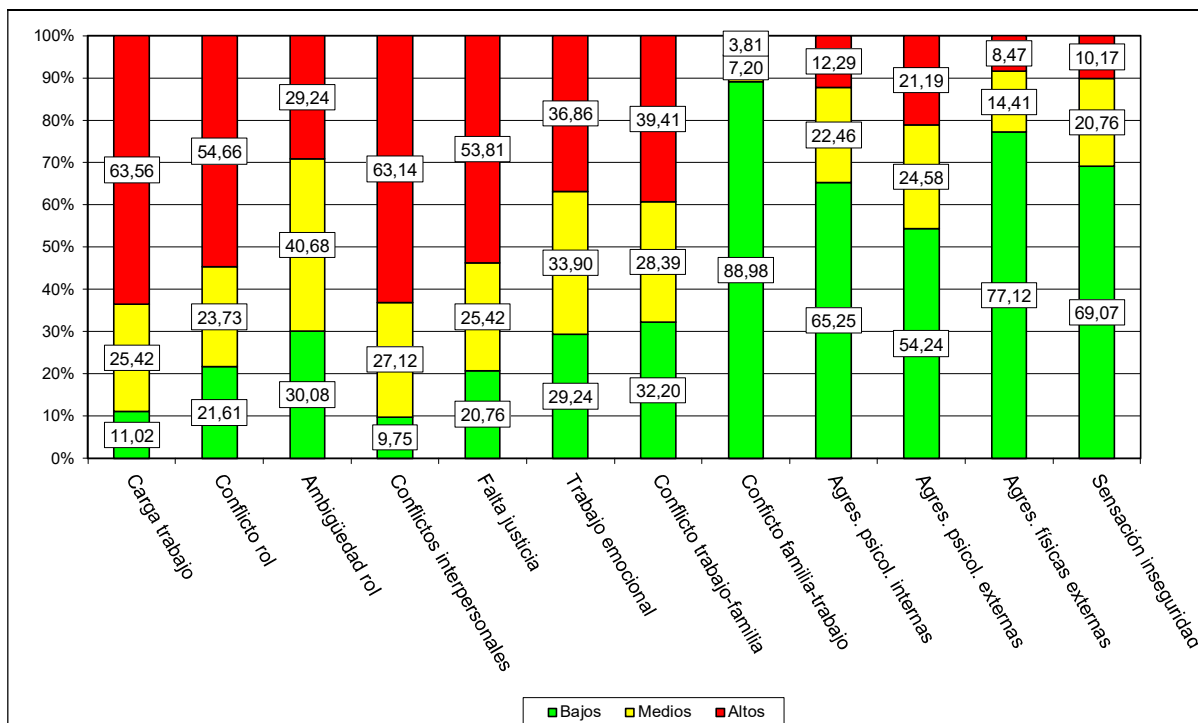


Figura 4.10. Distribución de la muestra sin personal a cargo en niveles de riesgos en variables de demanda.

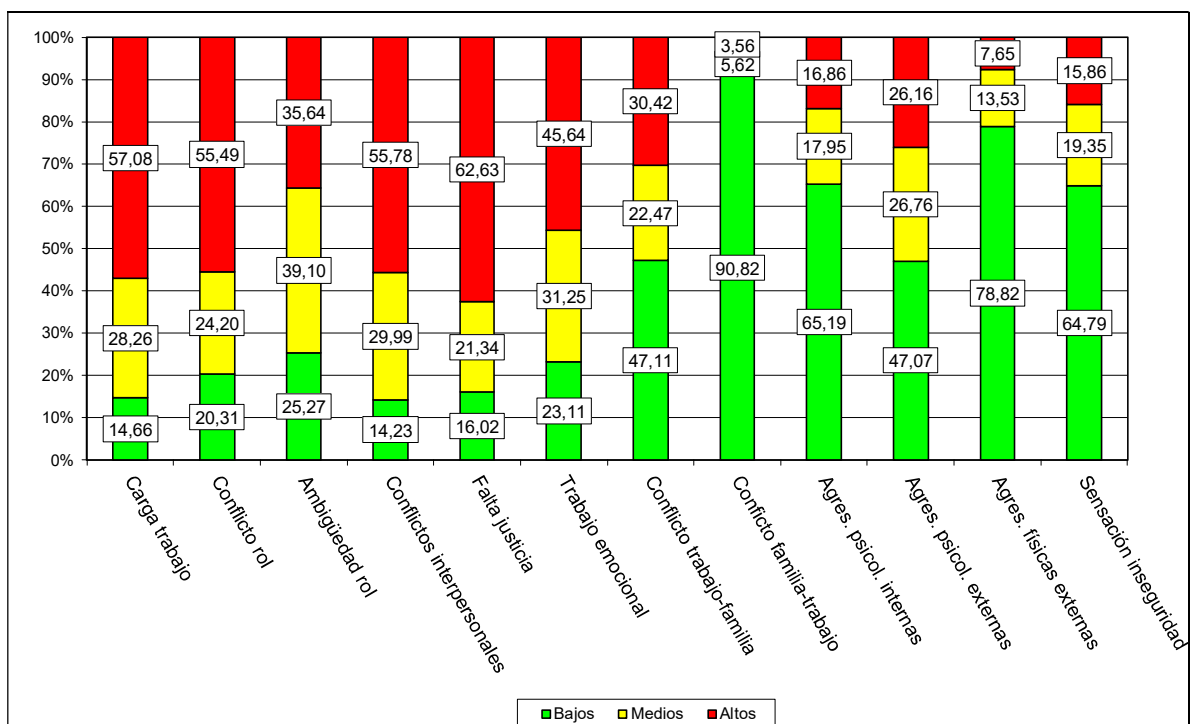


Figura 4.11. Distribución porcentual de las muestras con y sin personal a cargo en niveles de las variables sobreimplicación y carga administrativa.

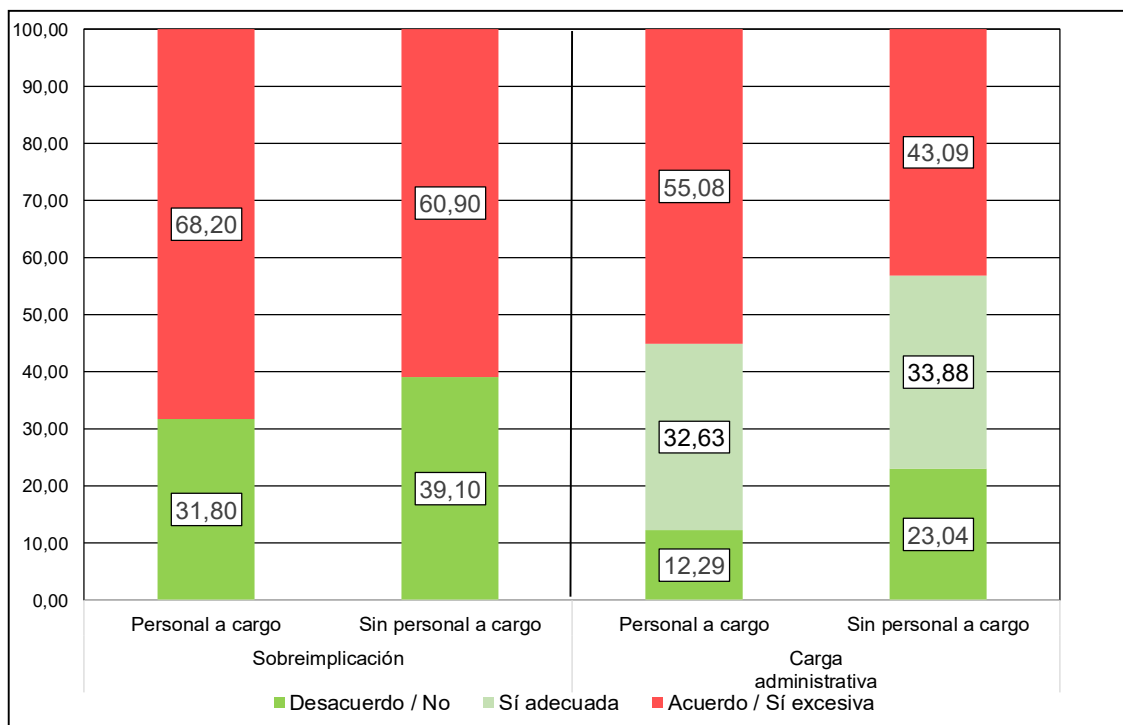
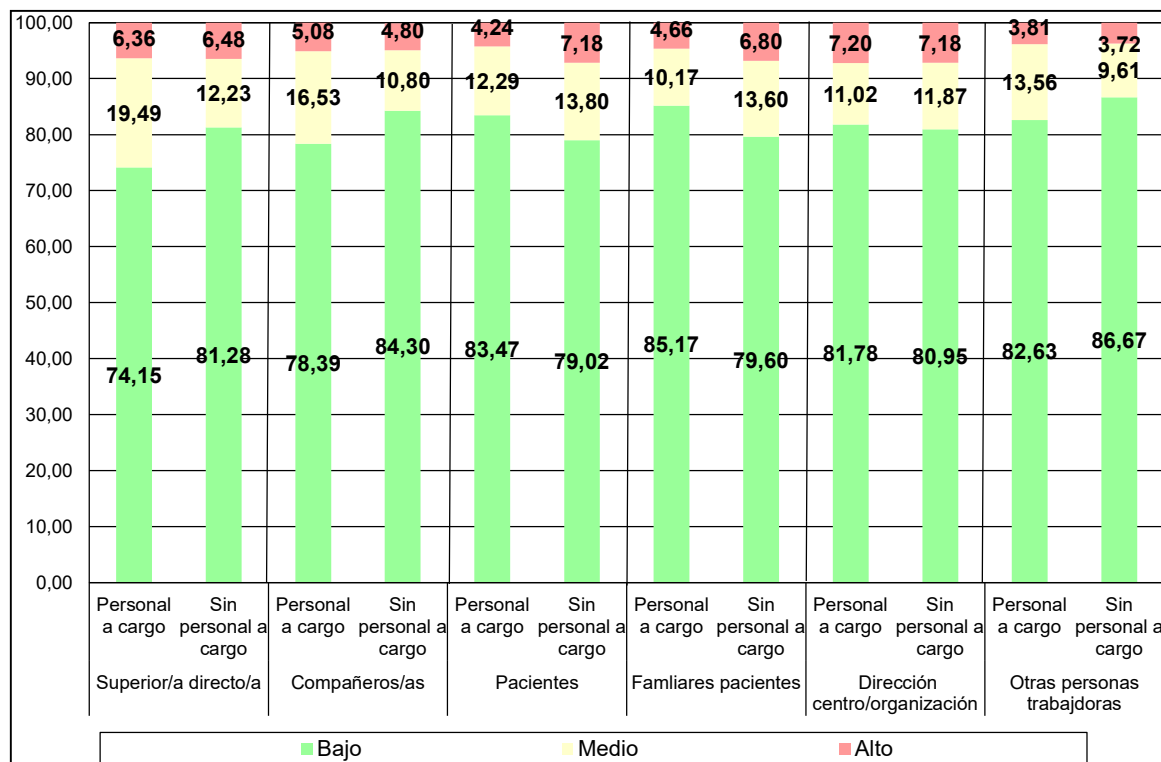


Figura 4.12. Distribución porcentual de las muestras con y sin personal a cargo en niveles de las fuentes de conflictos interpersonales.



1.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 4.3 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para la muestra con personal a cargo (ver también figura 4.13) y para la muestra sin personal a cargo (ver también figura 4.14). Se observan altos porcentajes de percepción de falta de recursos en algunas variables del contexto de trabajo. En la muestra de sujetos con personal a cargo el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto fue en la variable apoyo social de los compañeros (bajos niveles de apoyo social) (70,34%), mientras que el menor porcentaje de sujetos en nivel de percepción de alto riesgo fue para la variable recursos laborales (28,39%).

En la muestra sin personal a cargo el mayor porcentaje de sujetos en nivel de riesgo alto también se obtuvo para la variable apoyo social de la dirección (bajos niveles de apoyo social) (80,85%), mientras que el menor porcentaje de sujetos en nivel de percepción de alto riesgo fue para la variable recursos laborales (32,08%).

Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 4.4 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para las muestras con y sin personal a cargo. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el porcentaje de la muestra con personal a cargo fue similar al de la muestra sin personal a cargo en la percepción de no existencia de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras (12,29% vs. 12,57%), y en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo (8,90% vs. 8,41%). Sin embargo, en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el porcentaje fue superior para la muestra sin personal a cargo (32,75%). Por otro lado, en las tres variables el porcentaje de sujetos de la muestra con personal a cargo que consideraron que sí se utilizan y es eficaz fue superior al porcentaje de la muestra sin personal a cargo (figura 4.15).

Los resultados para el conocimiento de formación sobre el procedimiento a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo fueron los siguientes: el 47,47% de la muestra sin personal a cargo respondió que no existe, mientras que en el caso de la muestra con personal a cargo fue el 38,14% (figura 4.16), y para la formación a los mandos con personal a cargo, el 30,93% de los sujetos de la muestra con personal a cargo respondió

que no existe, mientras que en la muestra de sujetos sin personal a cargo ese porcentaje fue del 21,64%. Por otro lado, el resultado para el conocimiento de planes de igualdad, un 41,95% de los sujetos de la muestra con personal a cargo respondieron que no existía en su centro de trabajo, mientras que el resultado para el grupo sin personal a cargo fue del 60,97% (figura 4.17).

Tabla 4.3. Número y porcentaje para las muestras con y sin personal a cargo en niveles de riesgo de las variables de recursos.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PERSONAL A CARGO (n = 236)					
1. Autonomía	135	57,20	54	22,88	47	19,92
2. Apoyo social	126	53,39	85	36,02	25	10,59
2.1. Apoyo superior	157	66,53	58	24,58	21	8,90
2.2. Apoyo compañeros	166	70,34	34	14,41	36	15,25
2.3. Apoyo dirección	164	69,49	49	20,76	23	9,75
3. Recursos laborales	67	28,39	87	36,86	82	34,75
4.1. Retroinformación superior positiva	119	50,42	53	22,46	64	27,12
4.2. Retroinformación superior negativa	119	50,42	53	22,46	64	27,12
4.3. Retroinformación compañeros	84	35,59	71	30,08	81	34,32
5. Autoeficacia	28	11,86	42	17,80	166	70,34
	SIN PERSONAL A CARGO (n = 3.008)					
1. Autonomía	2130	70,81	519	17,25	359	11,93
2. Apoyo social	1995	66,32	768	25,53	245	8,14
2.1. Apoyo superior	2255	74,97	511	16,99	242	8,05
2.2. Apoyo compañeros	1954	64,96	472	15,69	582	19,35
2.3. Apoyo dirección	2462	81,85	339	11,27	207	6,88
3. Recursos laborales	965	32,08	1243	41,32	800	26,60
4.1. Retroinformación superior positiva	2036	67,69	532	17,69	440	14,63
4.2. Retroinformación superior negativa	1817	60,41	622	20,68	569	18,92
4.3. Retroinformación compañeros	1251	41,59	820	27,26	937	31,15
5. Autoeficacia	504	16,76	692	23,01	1812	60,24

Figura 4.13. Distribución de la muestra con personal a cargo en niveles de riesgo en variables de recursos.

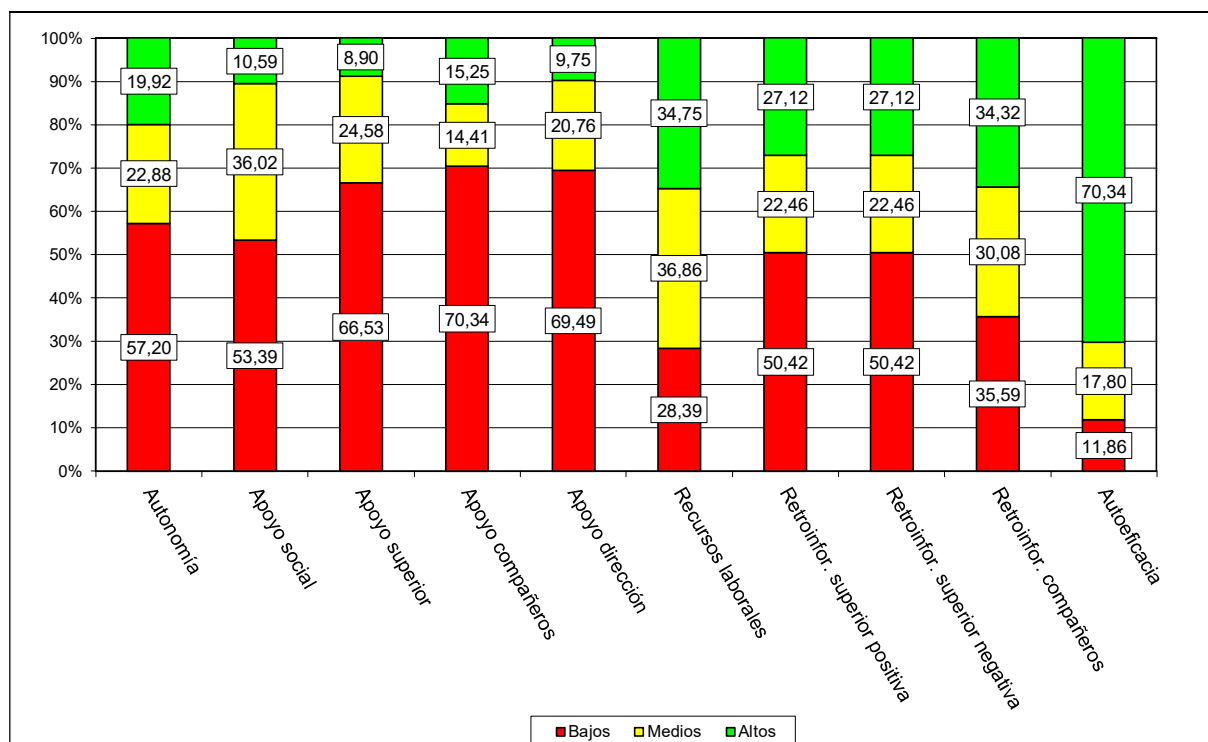


Figura 4.14. Distribución de la muestra de mujeres en niveles de riesgo en variables de recursos.

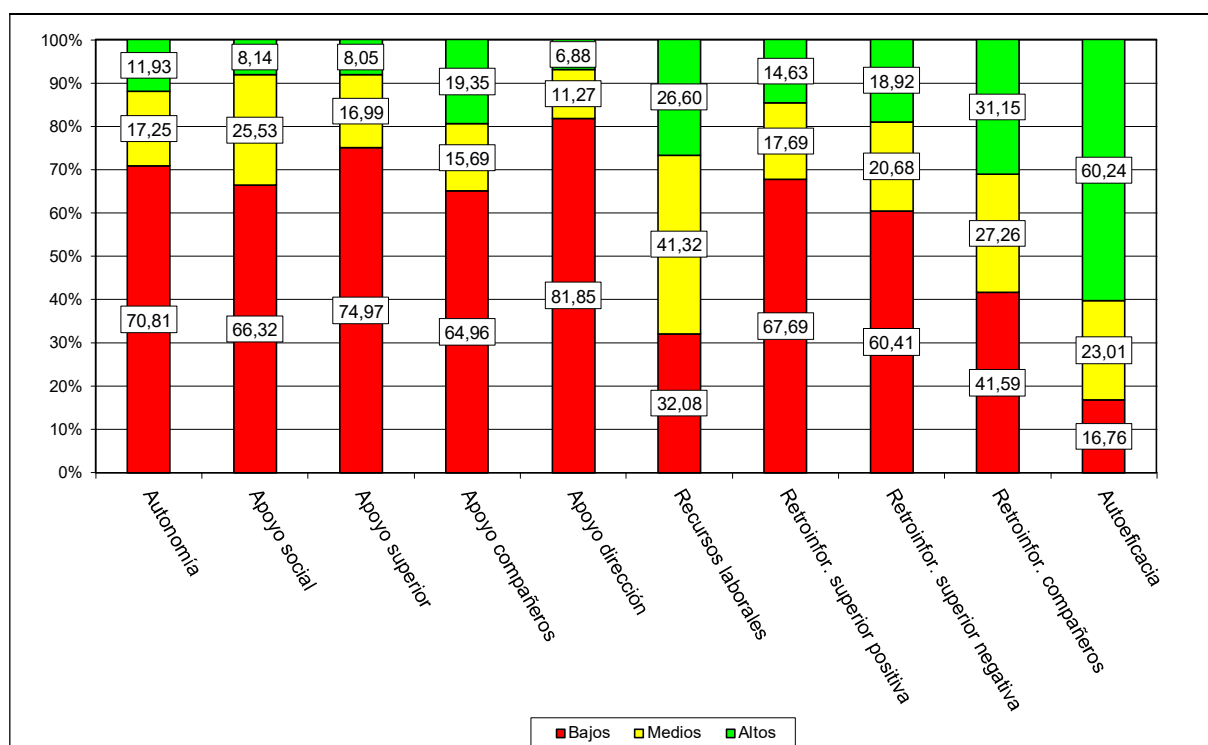


Tabla 4.4. Porcentaje de hombres y mujeres en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad.

	PERSONAL A CARGO (n = 236)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No existe
1. Mecanismos resolución conflictos	30,08	23,73	13,14	20,76	12,29
2. Mecanismos prevención acoso	33,47	17,37	12,71	27,54	8,90
3. Existe protocolo acoso sexual	37,30	8,10	7,60	28,00	19,10
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No existe
4. Centro ofrece formación acoso	31,78	9,32	20,76		38,14
5. Centro forma jefes en acoso	24,15	9,75	35,17		30,93
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	33,47		24,58		41,95
	SIN PERSONAL A CARGO (n = 3.008)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No existe
1. Mecanismos resolución conflictos	22,51	23,30	12,63	28,99	12,57
2. Mecanismos prevención acoso	18,02	17,29	13,13	43,15	8,41
3. Existe protocolo acoso sexual	18,25	7,41	4,92	36,67	32,75
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No existe
4. Centro ofrece formación acoso	16,16	10,01	26,36		47,47
5. Centro forma jefes en acoso	9,28	5,95	63,13		21,64
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	15,23		23,80		60,97

Figura 4.15. Distribución porcentual de los grupos con y sin personal a cargo en percepción de existencia de protocolos para la prevención de la violencia en el trabajo.

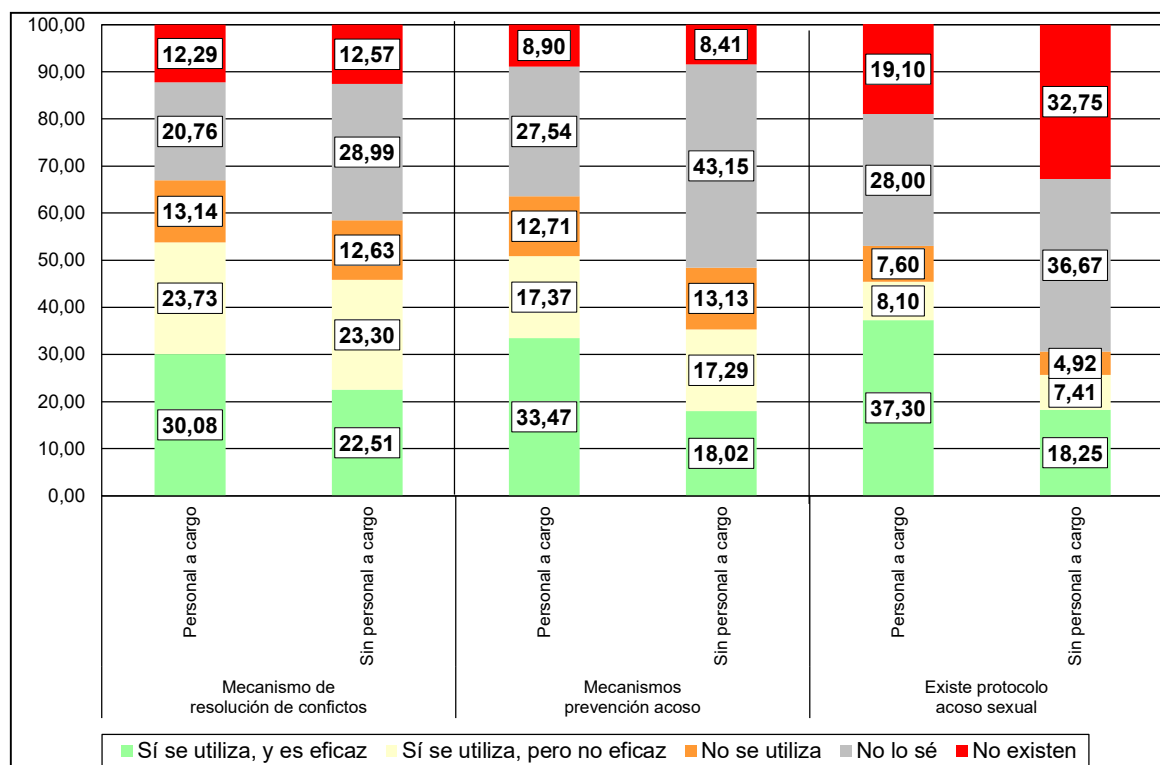


Figura 4.16. Distribución porcentual de los grupos con y sin personal a cargo en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso psicológico.

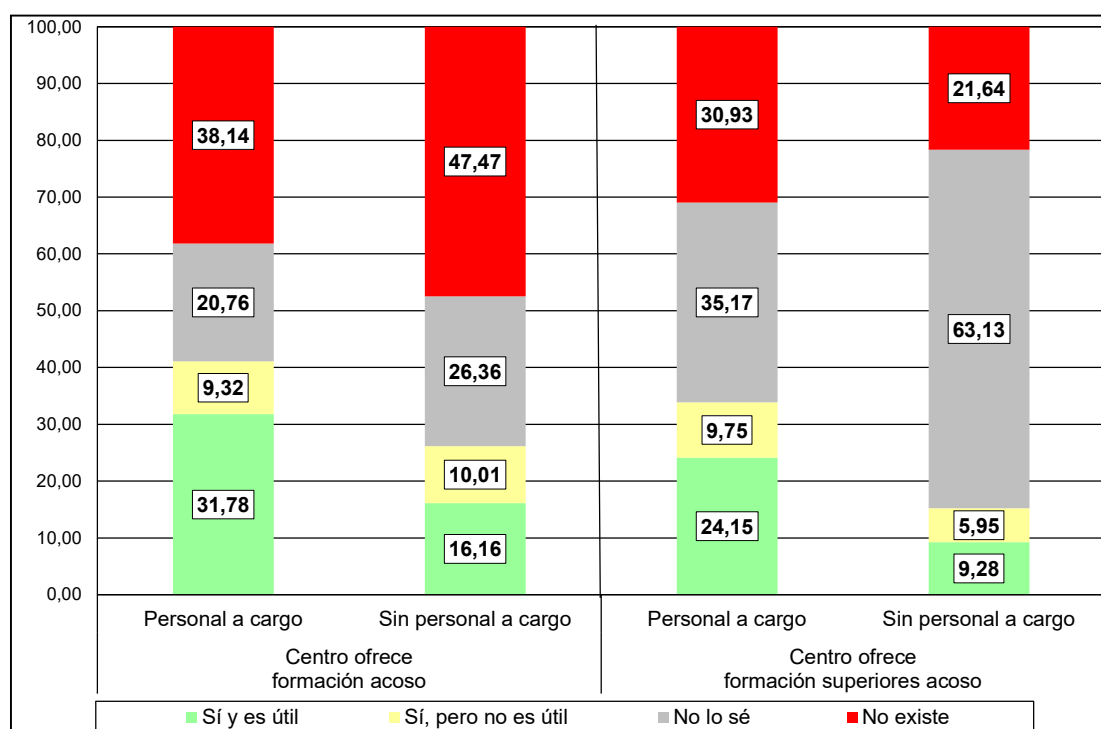
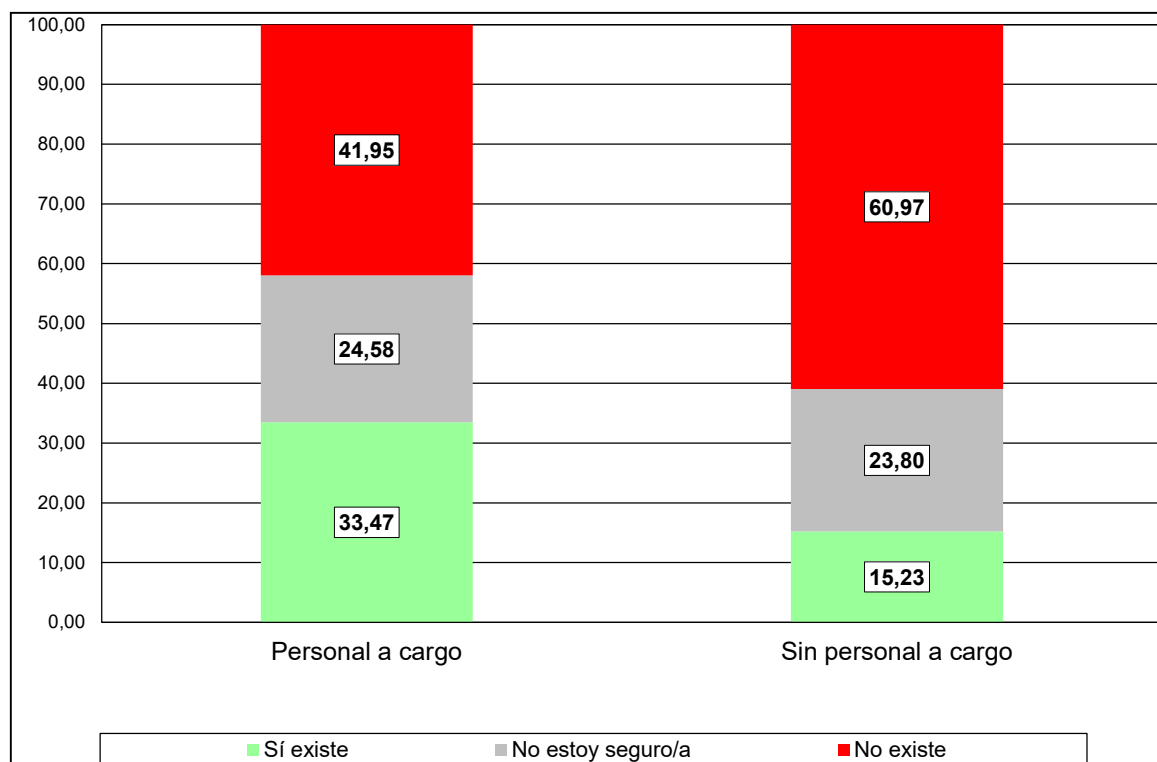


Figura 4.17. Distribución porcentual de los grupos con y sin personal a cargo en percepción sobre la existencia de planes de igualdad.



1.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 4.5 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figuras 4.18 y 4.19). Se observa que, para niveles muy altos (una frecuencia de varias veces por semana) y críticos (todos los días), se obtuvieron porcentajes más elevados para el grupo sin personal a cargo en todas las variables excepto en la variable problemas para dormir que resultó más bajo (42,89%) (figura 4.18). Los porcentajes en niveles muy altos o críticos para el grupo sin personal a cargo fueron: para la variable problemas de salud (38,16%), para crisis de ansiedad (17,19%), para incremento de consumo de medicamentos para poder gestionar algún problema de salud derivado del trabajo (24,30%), para incremento de la ingesta de alcohol (2,66%), incremento del consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales (8,34%), y ayuda de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo (16,76%) (figura 4.19).

Tabla 4.5. Número y porcentaje de hombres en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales.

PERSONAL A CARGO (n = 236)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	83	35,17	64	27,12	89	37,71
2. Crisis ansiedad	153	64,83	56	23,73	27	11,44
3. Problemas dormir	61	25,85	65	27,54	110	46,61
4. Medicamentos	131	55,51	48	20,34	57	24,15
5. Ingesta alcohol	214	90,68	16	6,78	6	2,54
6. Incremento tabaco	200	84,75	21	8,90	15	6,36
7. Ayuda especialista	169	71,61	44	18,64	23	9,75
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	33 13,98%	73 30,93%	61 25,85%	69 29,24%	51 21,60%	18 7,60%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	42,80%			57,20%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	64,40%			35,60%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	23,31%		30,93%	45,76%		
SIN PERSONAL A CARGO (n = 3.008)						
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
1. Problemas salud	950	31,58	910	30,25	1148	38,16
2. Crisis ansiedad	1674	55,65	817	27,16	517	17,19
3. Problemas dormir	818	27,19	900	29,92	1290	42,89
4. Medicamentos	1530	50,86	747	24,83	731	24,30
5. Ingesta alcohol	2769	92,05	159	5,29	80	2,66
6. Incremento tabaco	2474	82,25	283	9,41	251	8,34
7. Ayuda especialista	1905	63,33	599	19,91	504	16,76
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	334 11,10%	716 23,80%	748 24,87%	1210 40,23%	955 31,70%	255 8,50%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	31,35%			68,65%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	51,40%			48,60%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	34,38%		36,30%	29,32%		

Figura 4.18. Distribución de la muestra con personal a cargo en niveles de resultados del estrés laboral.

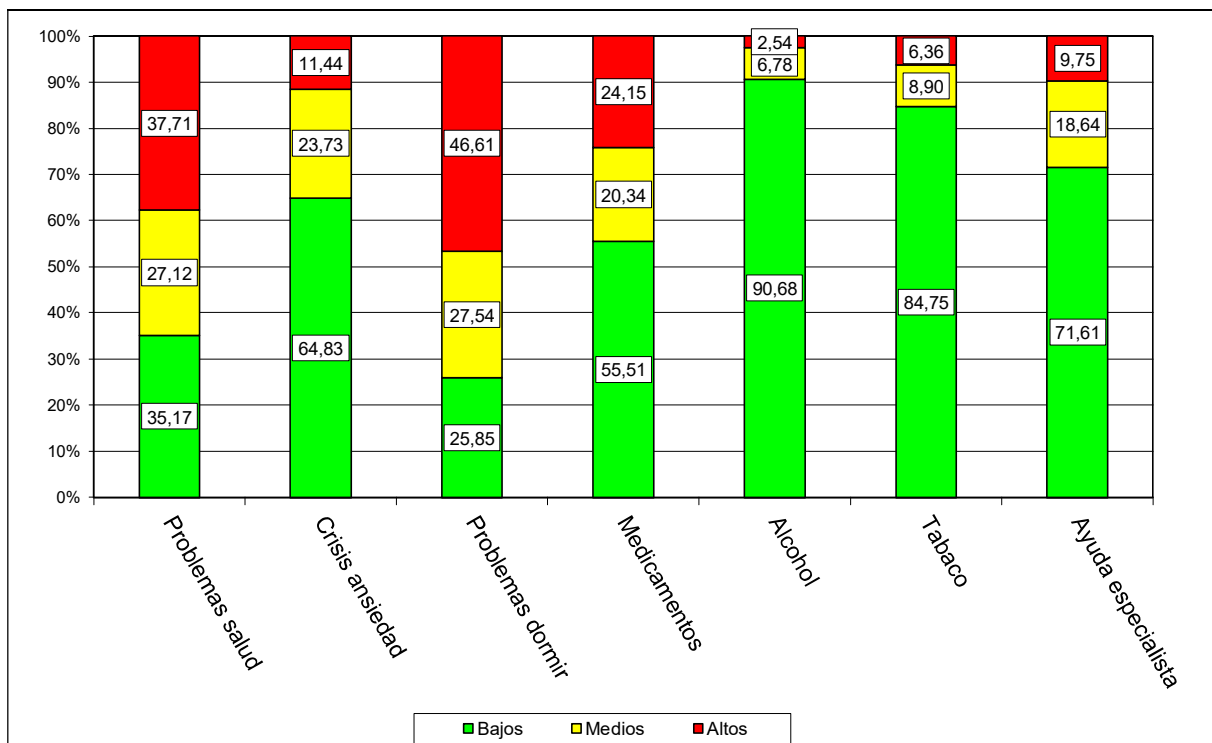
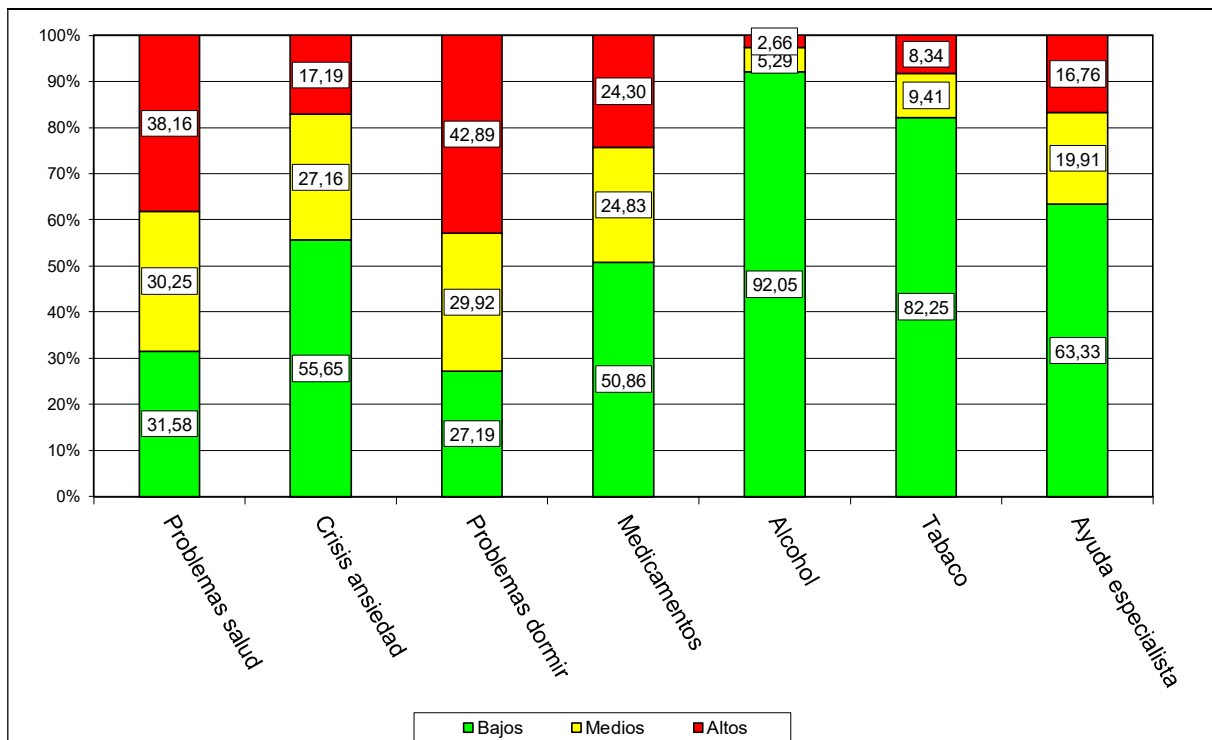


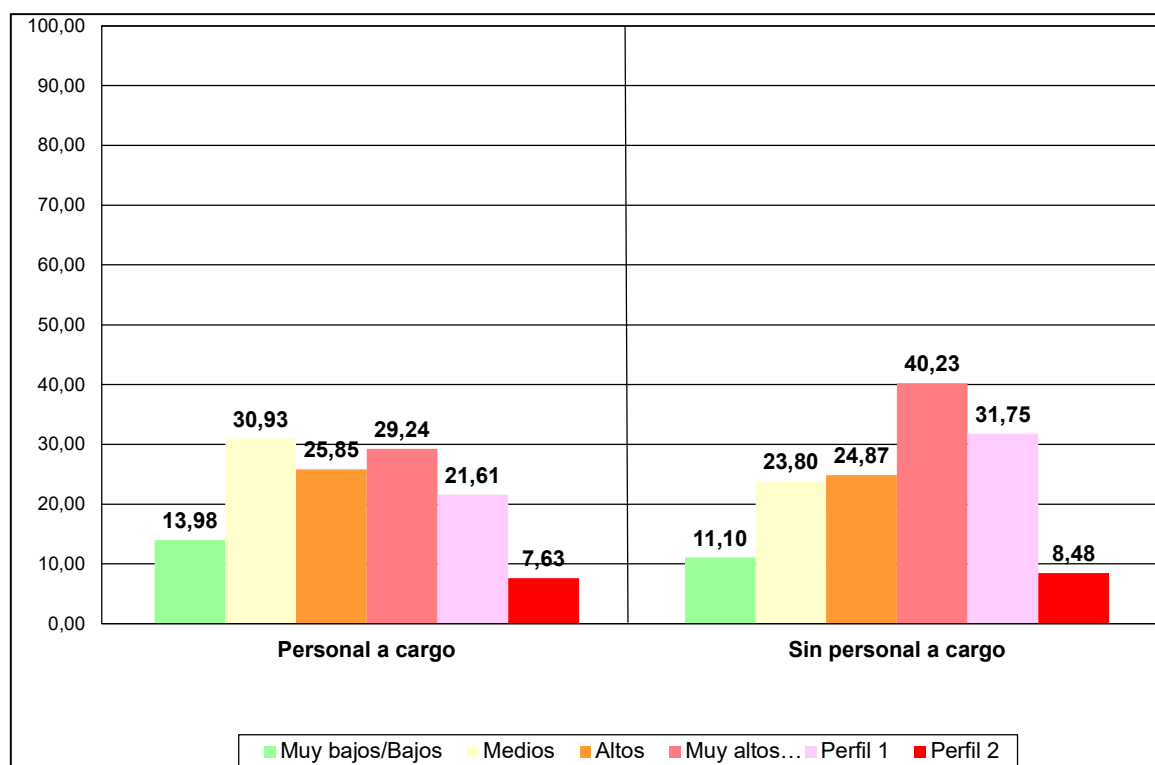
Figura 4.19. Distribución de la muestra sin personal a cargo en niveles de resultados del estrés laboral.



En la tabla 4.5 y en la figura 4.20 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)⁴, se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos. Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2.

Como se observa en la figura 4.20 el porcentaje la muestra sin personal a cargo en niveles de riesgo muy alto (crítico) (40,23%) fue superior al porcentaje de la muestra con personal a cargo (29,24%), y dentro de esos porcentajes, el porcentaje de la muestra sin personal a cargo en un nivel de riesgo que se puede considerar patológico (perfil 2) (8,48%) también fue superior al porcentaje de la muestra con personal a cargo en ese nivel.

Figura 4.20. Distribución de los grupos según la variable jefatura en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*).



Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 4.5), se observa que el porcentaje de la

⁴ Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

muestra con personal a cargo satisfecha con el salario (42,80%) y con su trabajo (64,40%) es mayor que el porcentaje de la muestra sin personal a cargo. (figura 4.21). Por otro lado, para la satisfacción con los valores y metas de la organización, el porcentaje de la muestra sin personal a cargo que no se encontraba nada satisfecho fue mayor (34,38%) que el de la muestra con personal a cargo (figura 4.22).

Figura 4.21. Distribución de los grupos según variable jefatura en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca).

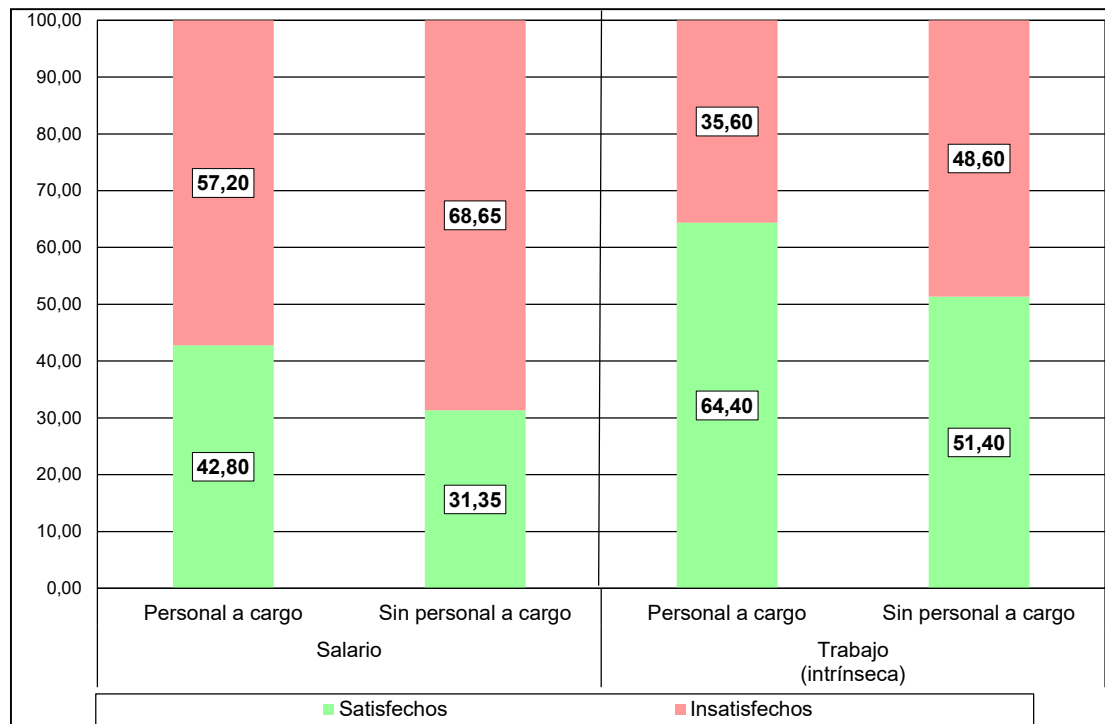
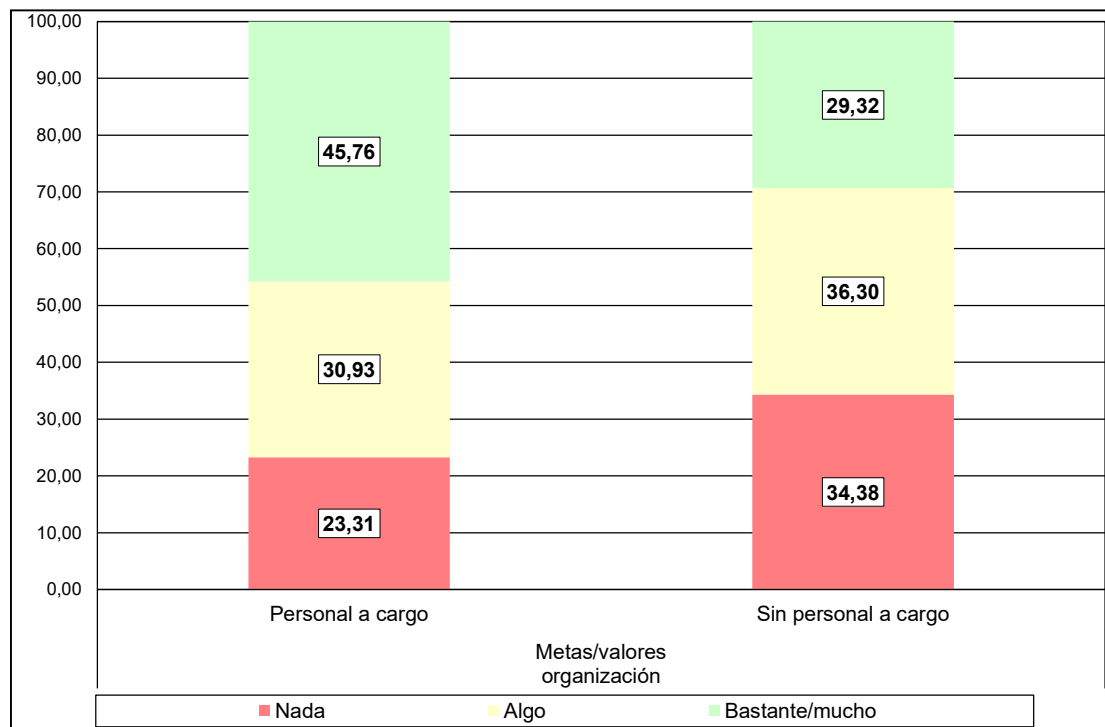
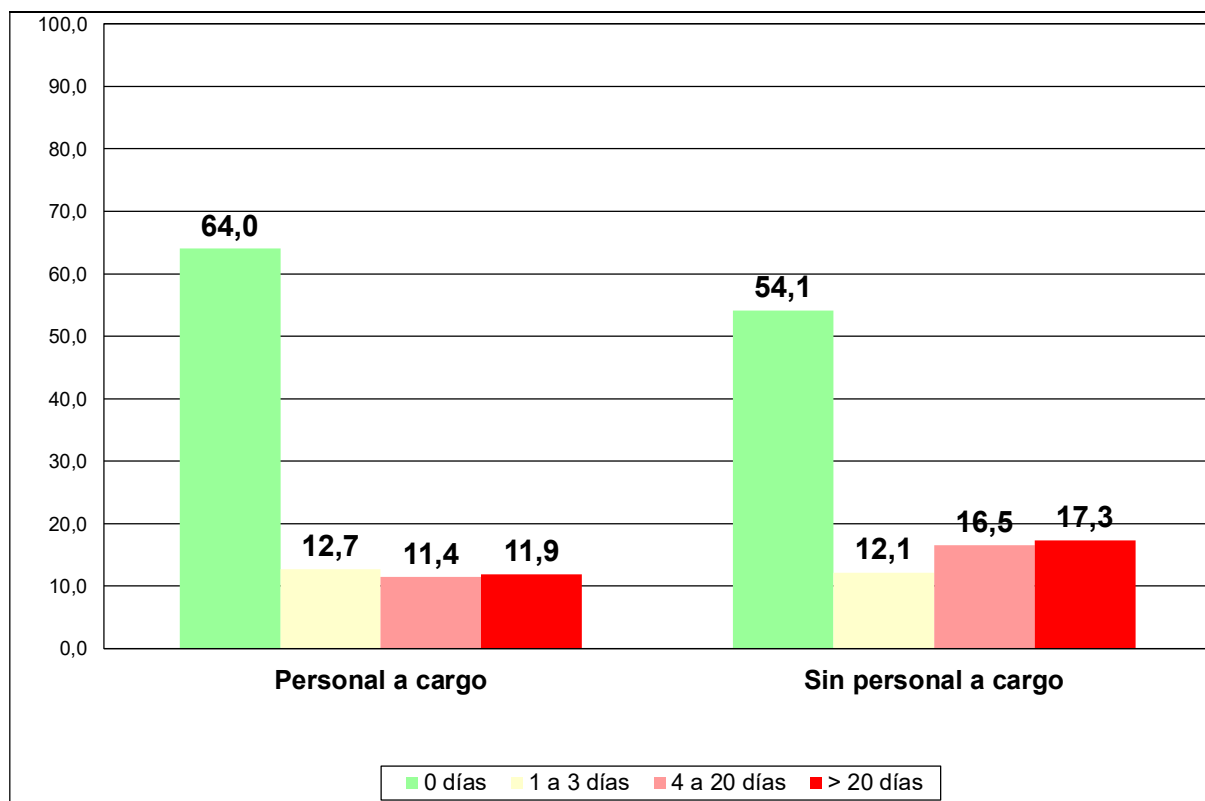


Figura 4.22. Distribución de los grupos según variable jefatura en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización.



En la figura 4.23 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. Los porcentajes fueron similares para ambos grupos, aunque ligeramente superiores para el grupo sin personal a cargo en los rangos de 4 a 20 días (16,5%) y de más de 20 días faltados al trabajo (17,3%).

Figura 4.23. Distribución de los grupos según variable jefatura en niveles absentismo, agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



1.2. Análisis diferenciales.

1.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 4.6 se presenta la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó alto para gran parte de las diferencias significativas, como ambigüedad de rol (0,91), falta de justicia (0,85), conflicto trabajo-familia (1,31), conflicto familia-trabajo (0,81), agresiones (0,89), entre ellas concretamente, las situaciones de violencia psicológica externa (0,93), y sobreimplicación (0,85), el resto de las variables mostraron un efecto mediano de la d de Cohen, por lo que en general se puede afirmar que las diferencias son relevantes.

Tabla 4.6. Medias y t-test en función de la variable jefatura para las variables de demanda.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Personal a cargo (n = 236)	Sin personal a cargo (n = 3.008)		
1. Carga trabajo	2,46	2,37	1,82	0,73
2. Conflicto de rol	1,70	1,72	-0,43	0,93
3. Ambigüedad de rol	1,10	1,22	-2,03*	0,91
4. Conflictos interpersonales	0,95	0,87	2,02*	0,58
5. Inequidad (falta justicia)	2,39	2,57	-3,10**	0,85
6. Trabajo emocional	2,45	2,55	-2,20*	0,68
7. Conflicto trabajo-familia	2,14	1,75	4,74***	1,31
8. Conflicto familia-trabajo	0,67	0,46	3,79***	0,81
9. Agresiones	1,20	1,31	-1,98*	0,89
9.1. Psicológicas internas	1,25	1,27	-0,26	0,73
9.2. Psicológicas externas	1,58	1,75	-2,13*	0,93
9.3. Físicas externas	0,91	0,93	-0,36	0,91
9.4. Sensación de inseguridad	1,05	1,27	-2,89**	0,58
10. Sobreimplicación	2,83	2,59	4,19***	0,85

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

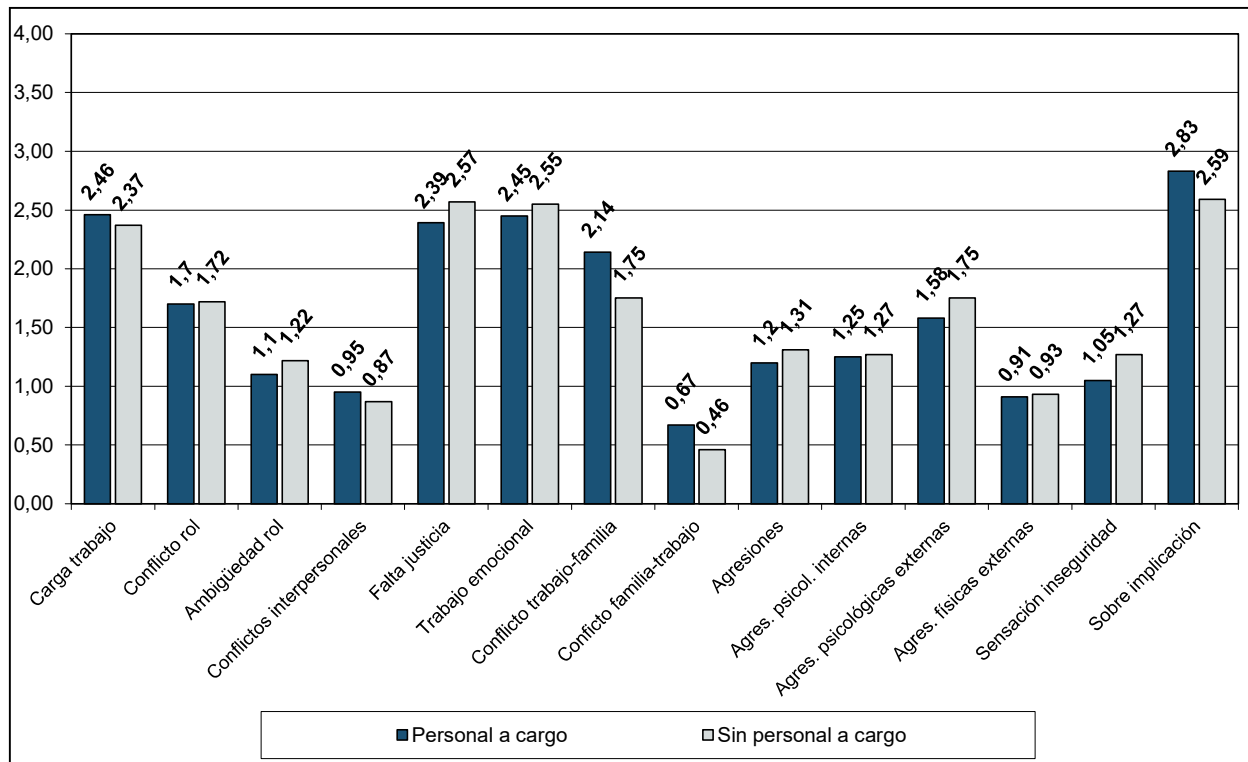
Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas.

Como se observa en la tabla 4.6 el grupo sin personal a cargo percibió niveles significativamente más elevados para las variables: (1) ambigüedad de rol, (2) falta de justicia organizacional, (3) trabajo emocional, (4) agresiones como indicador global, y de manera más específica en la frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones psicológicas y verbales externas, y sensación de inseguridad continua. El grupo con personal a cargo percibió niveles significativamente más elevados para las variables: (1) conflictos interpersonales, (2) conflicto trabajo-familia, (3) conflicto familia-trabajo y (4) sobreimplicación.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) carga de trabajo, (2) conflicto de rol, (3) frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones

psicológicas y verbales internas y (4) frecuencia con la que se producen en su trabajo situaciones de agresiones físicas externas. En la figura 4.24 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para las variables de demanda evaluadas.

Figura 4.24. Medias en función de la variable jefatura para las variables de demanda.



1.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 4.7 se presentan la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen. Este valor resultó alto para todas las diferencias significativas, excepto para recursos laborales y autoeficacia, cuyo valor fue mediano, por lo que se puede afirmar que las diferencias son relevantes.

Tabla 4.7. Medias y t-test en función de la variable jefatura para las variables de recursos.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Personal a cargo (n = 236)	Sin personal a cargo (n = 3.008)		
1. Autonomía	2,27	1,91	5,58***	0,96
2. Apoyo social	2,13	1,91	3,74***	0,89
2.1. Apoyo superior	2,07	1,82	3,04**	1,19
2.2. Apoyo compañeros	2,71	2,74	-0,41	1,01
2.3. Apoyo dirección	1,62	1,17	5,53***	1,15
3. Recursos laborales	2,15	2,03	2,31*	0,71
4.1. Retroinformación superior positiva	1,57	1,16	4,87***	1,16
4.2. Retroinformación superior negativa	1,64	1,40	2,05**	1,20
4.3. Retroinformación compañeros	1,91	1,83	1,04	1,21
5. Autoeficacia	3,03	2,86	3,27***	0,78

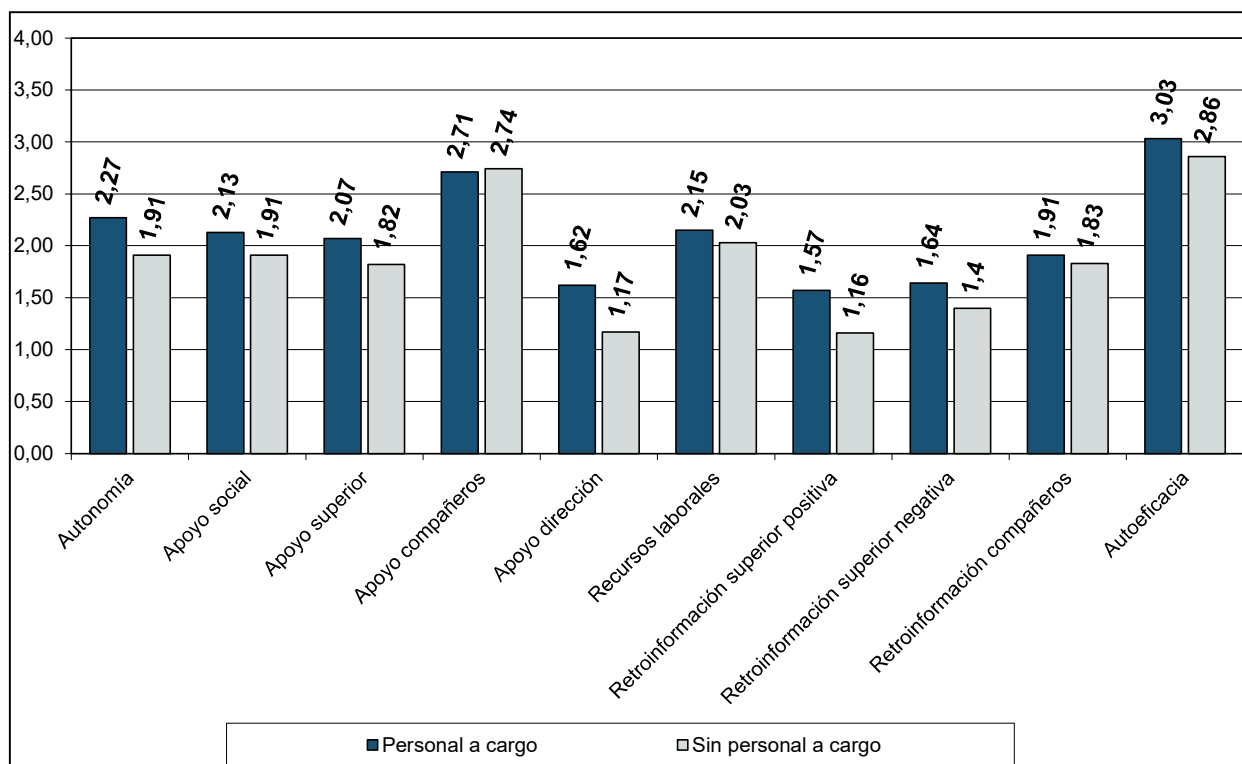
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Como se observa en la tabla 4.7, para todas las variables en las que se obtuvieron diferencias significativas entre la media el grupo con personal a cargo presentó valores significativos más elevados. Por tanto, el grupo con personal a cargo presentó niveles significativos de mayor percepción de: (1) autonomía, (2) apoyo social en su conjunto y para dos fuentes de apoyo social (del superior directo y de la dirección, (3) recursos laborales, (4) retroinformación positiva y negativa del superior directo y (5) autoeficacia.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) Apoyo social por parte de los compañeros y (2) Retroinformación de los compañeros.

En la figura 4.25 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para las variables de recursos.

Figura 4.25. Medias en función de la variable jefatura para las variables de recursos.



1.3.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 4.8 se presenta la media en las **variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo** del estudio para cada grupo y la prueba t-test para la diferencia de medias, junto con la d de Cohen. Este valor resultó alto para las diferencias significativas, excepto para las variables insatisfacción con el salario (0,76), insatisfacción con el trabajo (0,72) y síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) (0,69), que fue mediano, por lo que se puede afirmar que esas diferencias son relevantes y no se deben al tamaño de los grupos.

Tabla 4.8. Medias y t-test en función de la variable jefatura para las variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

	Grupos		t-test	d Cohen
	Personal a cargo (n = 236)	Sin personal a cargo (n = 3.008)		
1.1. Insatisfacción con salario	2,71	2,88	-3,22***	0,76
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,32	2,52	-4,15***	0,72
1.3. Satisfacción con metas/valores organización	3,30	2,89	5,81***	1,03
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,58	1,75	-3,95***	0,69
3. Problemas salud	2,03	2,12	-0,98	1,29
4. Crisis ansiedad	1,10	1,37	-3,45***	1,23
5. Problemas dormir	2,35	2,27	0,97	1,25
6. Medicamentos	1,37	1,51	-1,54	1,39
7. Alcohol	0,27	0,28	-0,24	0,74
8. Tabaco	0,43	0,53	-1,55	1,06
9. Ayuda especialista	0,85	1,12	-3,49***	1,33
10. Días faltados último año	14,87	20,50	-1,70	56,00

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 4.8 se aprecia que el grupo con personal a cargo percibió niveles significativamente más elevados que el grupo con personal a cargo en una sola variable: (1) Satisfacción con las metas y valores de la organización.

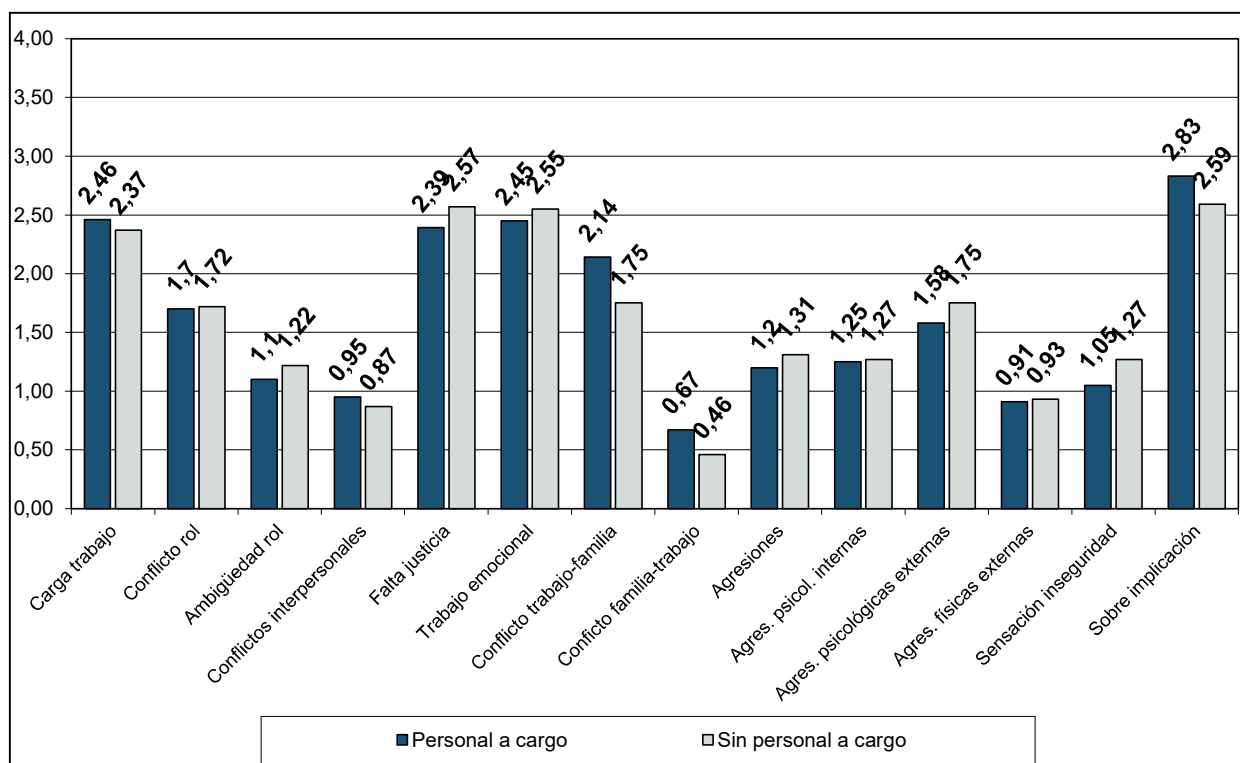
Mientras que el grupo sin personal a cargo percibió niveles significativamente más elevados en las variables: (1) insatisfacción con el salario, (2) insatisfacción con el trabajo, (3) síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), (4) crisis ansiedad relacionadas con el trabajo y (5) en la necesidad de apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo. (2) Ingesta de bebidas alcohólicas a causa de problemas laborales.

No se obtuvieron diferencias significativas para las variables: (1) problemas de salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas relacionados con el trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), (2) problemas para dormir por temas laborales, (3) necesitar tomar algún medicamento para poder

manejar algún problema de salud derivado de tu trabajo, (4) Incremento de consumo de alcohol y tabaco diario a causa de problemas laborales y (5) número de días faltados al trabajo en el último año por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo.

En la figura 4.26 se presentan el diagrama de barras con las medias de los grupos para estas variables.

Figura 4.26. Medias en función de la variable jefatura para las variables resultado del estrés laboral o de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.



1.3. Análisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenciaron entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

1.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 4.9 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. En cuanto a la muestra con personal a cargo, la variable carga de trabajo resultó ser un predictor

significativo para algunos resultados del estrés laboral, como los problemas de salud (0,65%), la ansiedad derivada de los problemas del trabajo (0,33%) y los problemas para dormir (0,62%). Por otro lado, para la variable conflicto de rol, el mayor predictor del estrés fue la necesidad de buscar ayuda de un especialista (0,37%). Para la variable ambigüedad de rol, el mayor predictor fue el absentismo laboral (12,03%). La variable conflictos personales fue un predictor para el incremento de consumo de tabaco por problemas derivados del trabajo (0,22%). Para la variable falta de justicia, el mayor predictor fue el síndrome de quemarse por el trabajo (0,23%) y para la variable trabajo emocional, el mayor predictor fue el incremento del consumo de medicamentos. Para la muestra sin personal a cargo, se puede observar que la variable carga de trabajo fue un predictor significativo para gran parte de los resultados de estrés laboral, como: problemas de salud, ansiedad, problemas para dormir, necesitar ayuda de un especialista o el absentismo laboral. Por otro lado, la variable conflictos personales, también fue un predictor significativo para varios resultados del estrés laboral, como: síndrome de quemarse por el trabajo o el incremento del consumo de tabaco y alcohol debido a problemas derivados del trabajo. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse alta (personal a cargo, 49,5%; sin personal a cargo 45,9%), y bastante adecuado para problemas de salud.

Tabla 4.9. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para ambos grupos.

	Con personal a cargo							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,17	0,13	0,11	0,18	0,23			49,5%
Problemas salud	0,65	0,39			0,20			37,2%
Ansiedad	0,33	0,29	0,22					20,4%
Problemas dormir	0,62		0,21			0,46		23,6%
Medicamentos			0,22		0,37	0,41	0,23	20,3%
Alcohol				0,22				2,3%
Tabaco			0,16				0,23	6,3%
Especialista		0,37	0,25					15,8%
Absentismo			12,03					4,3%
	Sin personal a cargo							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,18	0,04	0,10	0,24	0,20	0,09	0,07	45,9%
Problemas salud	0,51	0,12	0,11		0,27	0,90	0,15	32,9%
Ansiedad	0,31	0,09	0,12	0,18	0,20		0,16	22,4%
Problemas dormir	0,35	0,10	0,13		0,24	0,12	0,13	23,8%
Medicamentos	0,32	0,20	0,07	0,10	0,18	0,09	0,21	22,4%
Alcohol	0,06		0,06	0,24	0,04	0,05		8,0%
Tabaco		0,06		0,19	0,12	0,10	0,09	6,7%
Especialista	0,26	0,13	0,16	0,19	0,09	0,08	0,17	17,7%
Absentismo	6,23	5,51	3,31				5,13	5,0%

Nota 1. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión.

Nota 2. Casillas en rojo indican el principal predictor.

En la tabla 4.9 se han señalado los principales predictores de cada variable. Se observa que en ambas muestras el exceso de carga de trabajo fue el principal predictor de los problemas de salud derivados del trabajo, de la ansiedad y de los problemas para dormir por motivos laborales. En la muestra de mujeres fue el principal predictor de problemas de salud, problemas para dormir por problemas derivados del trabajo.

1.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 4.10 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada en ambas muestras (personal a cargo, 28,6%; sin personal a cargo 28,4%). Todas las variables de recursos resultaron predictores significativos del SQT.

En la tabla 4.10 se han señalado los principales predictores de cada variable. Se observa que en la muestra con personal a cargo la autonomía fue el principal predictor del SQT. La disponibilidad de recursos fue el principal predictor de problemas de salud derivados del trabajo, problemas para dormir, incremento del consumo de medicamentos por problemas laborales, incremento en el consumo de tabaco y de absentismo. Para la variable apoyo social, los principales predictores fueron la ansiedad y la necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo.

En la muestra sin personal a cargo, la autonomía fue el principal predictor del SQT, ansiedad, incremento de consumo de alcohol por problemas laborales y necesidad de consultar a un especialista. El apoyo social fue el principal predictor del incremento de consumo de medicamento, necesidad de consultar a un especialista por problemas de salud derivados del trabajo y de absentismo. Por último, la disponibilidad de recursos fue el principal predictor de los problemas de salud derivados del trabajo, de la ansiedad, de los problemas para dormir y del incremento de consumo de tabaco.

Por ejemplo, considerando los dos principales predictores de demandas y de recursos con respecto al SQT, estos resultados indican que la mayor reducción de sus niveles se conseguiría disminuyendo los niveles de la falta de justicia organizacional y los conflictos interpersonales, y aumentando los niveles de autonomía y de recursos para la realización de la tarea.

Tabla 4.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para ambos grupos.

	Con personal a cargo				% varianza
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	
Burnout	-0,17	-0,12	-0,14	-0,11	28,6%
Problemas salud	-0,3		-0,45		13,3%
Ansiedad	-0,22	-0,25			9,8%
Problemas dormir	-0,27		-0,34		9,2%
Medicamentos		-0,27	-0,34		9,2%
Alcohol					0,0%
Tabaco			-0,28		3,9%
Especialista	-0,23	-0,29			11,6%
Absentismo			-15,79		5,0%
	Sin personal a cargo				% varianza
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	
Burnout	-0,21	-0,11	-0,21	-0,12	28,4%
Problemas salud	-0,24	-0,26	-0,34	-0,10	18,0%
Ansiedad	-0,24	-0,23	-0,24	-0,13	15,7%
Problemas dormir	-0,23	-0,25	-0,28	-0,10	16,4%
Medicamentos	-0,25	-0,27	-0,23	-0,14	13,8%
Alcohol	-0,10	-0,06		-0,05	3,6%
Tabaco	-0,07	-0,10	-0,15		3,3%
Especialista	-0,25	-0,25	-0,13	-0,13	11,9%
Absentismo	-6,75	-6,78	-3,62	-3,24	4,8%

Nota 1. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión.

Nota 2. Casillas en verde indican el principal predictor.

5. Variable SECTOR SANITARIO.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: (1) Alt Pirineu, $n = 28$, (2) Barcelona ciutat $n = 1.521$, (3) Catalunya central, $n = 164$, (4) Girona, $n = 244$, (5) Lleida, $n = 170$, (6) Metronord, $n = 151$, (7) Metrosud, $n = 479$, (8) Penedès, $n = 146$, (9) Tarragona, $n = 209$, y (10) Terres de l'Ebre, $n = 132$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable profesión se presenta en la tabla 5.1 y en la figura 5.1 a figura 5.10.

Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 5.1). Para todas las variables se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable profesión. En la tabla 5.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 5.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para los grupos de la variable sector sanitario.

	Alt Pirineu	Barcelona ciutat	Catalunya central	Girona	Lleida	Metronord	Metrosud	Penedès	Tarragona	Terres de l'Ebre
Sexo	Chi ² _(gl=9) = 32,23***									
Hombre	10,7	25,0	16,5	14,8	21,8	19,9	16,9	15,8	24,4	20,5
Mujer	85,7	74,5	83,5	85,2	78,2	79,5	82,3	84,2	75,6	79,5
Edad	Chi ² _(gl=45) = 107,29***									
Menys de 25 anys	3,6	2,0	0,0	0,8	3,5	1,3	1,7	1,4	1,4	0,0
Entre 25 i 30 anys	10,7	9,3	4,3	4,5	11,2	4,6	6,7	4,8	4,3	7,6
Entre 31 i 40 anys	7,1	23,0	17,1	17,6	15,9	18,5	23,4	8,2	21,5	12,9
Entre 41 i 50 anys	46,5	27,1	29,3	38,5	30,0	33,1	29,0	26,7	32,6	27,3
Entre 51 i 60 anys	21,4	28,7	38,3	28,8	30,6	33,2	32,3	50,0	30,6	42,4
Més de 60 anys	10,7	9,9	11,0	9,8	8,8	9,3	6,9	8,9	9,6	9,8
Profesió	Chi ² _(gl=54) = 118,99***									
Pers. de medicina	3,6	17,2	17,1	17,6	8,2	16,6	15,0	15,1	17,7	13,6
Pers. de enfermeria	39,3	29,3	27,4	33,2	24,1	25,2	31,7	21,2	26,9	22,0
Pers. técnico de grado	21,4	23,3	22,0	20,9	36,5	30,4	26,4	35,7	24,4	24,2
Pers. técnico	7,1	3,7	1,8	2,9	2,9	2,6	5,0	3,4	6,2	3,8
Pers. administrativo	14,3	15,8	26,2	17,6	21,2	17,9	12,7	13,7	12,4	28,9
Pers. d'oficis	0,0	5,7	1,2	3,3	2,4	0,0	3,1	4,1	4,3	3,0
Altres profesionales	14,3	5,0	4,3	4,5	4,7	7,3	6,1	6,8	8,1	4,5
Contrato	Chi ² _(gl=18) = 37,71**									
Fixe	85,7	80,9	83,5	86,0	72,4	77,5	81,2	86,3	77,9	69,7
Temporal	10,7	14,9	12,8	11,5	24,1	18,5	14,8	10,3	14,4	24,2
Substitució	3,6	4,2	3,7	2,5	3,5	4,0	4,0	3,4	7,7	6,1
Jefatura	Chi ² _(gl=9) = 22,81**									
Sí	21,4	6,9	7,9	10,2	5,3	6,0	5,6	6,8	12,0	5,3
No	78,6	93,1	92,1	89,8	94,7	94,0	94,4	93,2	88,0	94,7
Sector de trabajo	Chi ² _(gl=9) = 125,16***									
Públic (ICS)	71,4	67,3	83,5	63,1	77,1	62,9	55,5	39,7	72,7	83,3
Concertat o privat	28,6	32,7	16,5	36,9	22,9	37,1	44,5	60,3	27,3	16,7
Àmbit de trabajo	Chi ² _(gl=18) = 261,93***									
Àmbit hospitalari	25,0	60,3	15,2	50,4	54,1	36,4	59,0	54,8	41,6	55,3
Atenció primària	64,3	31,5	81,7	41,8	30,6	48,4	32,4	30,1	38,8	43,9
Altres (SEM, Mútues...)	10,7	8,2	3,0	7,8	15,3	15,2	8,6	15,1	19,6	1700,8

5.1. Anàlisis de prevalencia.

5.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 5.1 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para los grupos de la muestra segmentados por la variable sector sanitario (ver también figura 5.1 a figura 5.10).

Por variables y grupos, para la variable:

1. Carga de trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Catalunya central (63,41%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (47,73%).

2. Conflicto de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Catalunya central (60,98%), pero muy similar al del grupo Alt Pirineu (60,71%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (47,73%).

3. Ambigüedad de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Catalunya central (42,68%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Penedès (28,77%).

4. Conflictos interpersonales, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (75,00%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo 2Metronord (51,66%).

5. Falta de justicia organizacional (inequidad), el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (65,48%), pero muy similar al del grupo Penedès (64,38%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (50,00%).

6. Trabajo emocional, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Penedès (51,37%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Metrosud (43,42%).

7. Conflicto trabajo-familia, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (39,39%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Lleida (22,94%).

8. Conflicto familia-trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (7,14%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo

Lleida (0,59%).

9. Agresiones psicológicas internas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Tarragona (20,10%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (12,12%).

10. Agresiones psicológicas externas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Penedès (37,67%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (14,53%).

11. Agresiones físicas externas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Tarragona (14,83%), aunque similar para el grupo Penedès (13,70%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (3,03%).

12. Sensación de inseguridad, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo Penedès (23,97%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (10,71%).

Tabla 5.1. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ALT PIRINEU (n = 28)					
1. Carga trabajo	4	14,29	8	28,57	16	57,14
2. Conflicto de rol	6	21,43	5	17,86	17	60,71
3. Ambigüedad de rol	5	17,86	12	42,86	11	39,29
4. Conflictos interpersonales	1	3,57	6	21,43	21	75,00
5. Inequidad (falta justicia)	3	10,71	9	32,14	16	57,14
6. Trabajo emocional	4	14,29	10	35,71	14	50,00
7. Conflicto trabajo-familia	12	42,86	6	21,43	10	35,71
8. Conflicto familia-trabajo	25	89,29	1	3,57	2	7,14
9. Agresiones psicológicas internas	14	50,00	9	32,14	5	17,86
10. Agresiones psicológicas externas	17	60,71	6	21,43	5	17,86
11. Agresiones físicas externas	21	75,00	5	17,86	2	7,14
12. Sensación de inseguridad	19	67,86	6	21,43	3	10,71
	BARCELONA CIUTAT (n = 1.521)					
1. Carga trabajo	219	14,40	409	26,89	893	58,71
2. Conflicto de rol	292	19,20	360	23,67	869	57,13
3. Ambigüedad de rol	360	23,67	599	39,38	562	36,95
4. Conflictos interpersonales	204	13,41	490	32,22	827	54,37
5. Inequidad (falta justicia)	238	15,65	287	18,87	996	65,48
6. Trabajo emocional	366	24,06	483	31,76	672	44,18
7. Conflicto trabajo-familia	698	45,89	347	22,81	476	31,30
8. Conflicto familia-trabajo	1381	90,80	73	4,80	67	4,40
9. Agresiones psicológicas internas	985	64,76	277	18,21	259	17,03
10. Agresiones psicológicas externas	715	47,01	405	26,63	401	26,36
11. Agresiones físicas externas	1220	80,21	206	13,54	95	6,25
12. Sensación de inseguridad	987	64,89	295	19,40	239	15,71

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.1 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	CATALUNYA CENTRAL (n = 164)					
1. Carga trabajo	27	16,46	33	20,12	104	63,41
2. Conflicto de rol	29	17,68	35	21,34	100	60,98
3. Ambigüedad de rol	26	15,85	68	41,46	70	42,68
4. Conflictos interpersonales	15	9,15	50	30,49	99	60,37
5. Inequidad (falta justicia)	29	17,68	42	25,61	93	56,71
6. Trabajo emocional	37	22,56	49	29,88	78	47,56
7. Conflicto trabajo-familia	67	40,85	40	24,39	57	34,76
8. Conflicto familia-trabajo	142	86,59	14	8,54	8	4,88
9. Agresiones psicológicas internas	100	60,98	35	21,34	29	17,68
10. Agresiones psicológicas externas	86	52,44	38	23,17	40	24,39
11. Agresiones físicas externas	123	75,00	31	18,90	10	6,10
12. Sensación de inseguridad	107	65,24	30	18,29	27	16,46
	GIRONA (n = 244)					
1. Carga trabajo	30	12,30	69	28,28	145	59,43
2. Conflicto de rol	47	19,26	59	24,18	138	56,56
3. Ambigüedad de rol	62	25,41	97	39,75	85	34,84
4. Conflictos interpersonales	20	8,20	70	28,69	154	63,11
5. Inequidad (falta justicia)	32	13,11	61	25,00	151	61,89
6. Trabajo emocional	58	23,77	76	31,15	110	45,08
7. Conflicto trabajo-familia	103	42,21	66	27,05	75	30,74
8. Conflicto familia-trabajo	217	88,93	23	9,43	4	1,64
9. Agresiones psicológicas internas	167	68,44	43	17,62	34	13,93
10. Agresiones psicológicas externas	108	44,26	72	29,51	64	26,23
11. Agresiones físicas externas	191	78,28	38	15,57	15	6,15
12. Sensación de inseguridad	160	65,57	53	21,72	31	12,70

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.1 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	LLEIDA (n = 179)					
1. Carga trabajo	26	15,29	56	32,94	88	51,76
2. Conflicto de rol	31	18,24	50	29,41	89	52,35
3. Ambigüedad de rol	51	30,00	69	40,59	50	29,41
4. Conflictos interpersonales	33	19,41	44	25,88	93	54,71
5. Inequidad (falta justicia)	40	23,53	44	25,88	86	50,59
6. Trabajo emocional	38	22,35	53	31,18	79	46,47
7. Conflicto trabajo-familia	93	54,71	38	22,35	39	22,94
8. Conflicto familia-trabajo	162	95,29	7	4,12	1	0,59
9. Agresiones psicológicas internas	109	64,12	34	20,00	27	15,88
10. Agresiones psicológicas externas	84	49,41	46	27,06	40	23,53
11. Agresiones físicas externas	130	76,47	28	16,47	12	7,06
12. Sensación de inseguridad	111	65,29	32	18,82	27	15,88
	METRONORD (n = 151)					
1. Carga trabajo	24	15,89	35	23,18	92	60,93
2. Conflicto de rol	36	23,84	31	20,53	84	55,63
3. Ambigüedad de rol	46	30,46	57	37,75	48	31,79
4. Conflictos interpersonales	27	17,88	46	30,46	78	51,66
5. Inequidad (falta justicia)	27	17,88	37	24,50	87	57,62
6. Trabajo emocional	40	26,49	42	27,81	69	45,70
7. Conflicto trabajo-familia	67	44,37	36	23,84	48	31,79
8. Conflicto familia-trabajo	129	85,43	15	9,93	7	4,64
9. Agresiones psicológicas internas	104	68,87	24	15,89	23	15,23
10. Agresiones psicológicas externas	73	48,34	42	27,81	36	23,84
11. Agresiones físicas externas	110	72,85	26	17,22	15	9,93
12. Sensación de inseguridad	93	61,59	36	23,84	22	14,57

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.1 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	METROSUD (n = 479)					
1. Carga trabajo	59	12,32	150	31,32	270	56,37
2. Conflicto de rol	107	22,34	117	24,43	255	53,24
3. Ambigüedad de rol	131	27,35	178	37,16	170	35,49
4. Conflictos interpersonales	69	14,41	140	29,23	270	56,37
5. Inequidad (falta justicia)	63	13,15	112	23,38	304	63,47
6. Trabajo emocional	114	23,80	157	32,78	208	43,42
7. Conflicto trabajo-familia	226	47,18	117	24,43	136	28,39
8. Conflicto familia-trabajo	439	91,65	28	5,85	12	2,51
9. Agresiones psicológicas internas	318	66,39	86	17,95	75	15,66
10. Agresiones psicológicas externas	230	48,02	129	26,93	120	25,05
11. Agresiones físicas externas	379	79,12	54	11,27	46	9,60
12. Sensación de inseguridad	325	67,85	98	20,46	56	11,69
	PENEDES (n = 146)					
1. Carga trabajo	17	11,64	46	31,51	83	56,85
2. Conflicto de rol	28	19,18	43	29,45	75	51,37
3. Ambigüedad de rol	44	30,14	60	41,10	42	28,77
4. Conflictos interpersonales	25	17,12	34	23,29	87	59,59
5. Inequidad (falta justicia)	20	13,70	32	21,92	94	64,38
6. Trabajo emocional	31	21,23	40	27,40	75	51,37
7. Conflicto trabajo-familia	69	47,26	29	19,86	48	32,88
8. Conflicto familia-trabajo	136	93,15	6	4,11	4	2,74
9. Agresiones psicológicas internas	94	64,38	26	17,81	26	17,81
10. Agresiones psicológicas externas	48	32,88	43	29,45	55	37,67
11. Agresiones físicas externas	105	71,92	21	14,38	20	13,70
12. Sensación de inseguridad	87	59,59	24	16,44	35	23,97

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.1 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	TARRAGONA (n = 209)					
1. Carga trabajo	15,79	30,14	54,07	15,79	30,14	54,07
2. Conflicto de rol	26,32	22,01	51,67	26,32	22,01	51,67
3. Ambigüedad de rol	27,27	42,58	30,14	27,27	42,58	30,14
4. Conflictos interpersonales	17,22	23,92	58,85	17,22	23,92	58,85
5. Inequidad (falta justicia)	21,53	22,01	56,46	21,53	22,01	56,46
6. Trabajo emocional	22,49	31,10	46,41	22,49	31,10	46,41
7. Conflicto trabajo-familia	46,41	21,53	32,06	46,41	21,53	32,06
8. Conflicto familia-trabajo	91,87	5,74	2,39	91,87	5,74	2,39
9. Agresiones psicológicas internas	62,68	17,22	20,10	62,68	17,22	20,10
10. Agresiones psicológicas externas	50,24	25,36	24,40	50,24	25,36	24,40
11. Agresiones físicas externas	75,12	10,05	14,83	75,12	10,05	14,83
12. Sensación de inseguridad	64,11	18,66	17,22	64,11	18,66	17,22
	TERRES DE L'EBRE (n = 132)					
1. Carga trabajo	28	21,21	41	31,06	63	47,73
2. Conflicto de rol	31	23,48	38	28,79	63	47,73
3. Ambigüedad de rol	49	37,12	43	32,58	40	30,30
4. Conflictos interpersonales	21	15,91	36	27,27	75	56,82
5. Inequidad (falta justicia)	34	25,76	32	24,24	66	50,00
6. Trabajo emocional	29	21,97	45	34,09	58	43,94
7. Conflicto trabajo-familia	61	46,21	19	14,39	52	39,39
8. Conflicto familia-trabajo	119	90,15	7	5,30	6	4,55
9. Agresiones psicológicas internas	93	70,45	23	17,42	16	12,12
10. Agresiones psicológicas externas	78	59,09	29	21,97	25	18,94
11. Agresiones físicas externas	117	88,64	11	8,33	4	3,03
12. Sensación de inseguridad	89	67,42	18	13,64	25	18,94

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 5.1. Distribución de la muestra de Alt Pirineu en niveles de riesgos en variables de demanda.

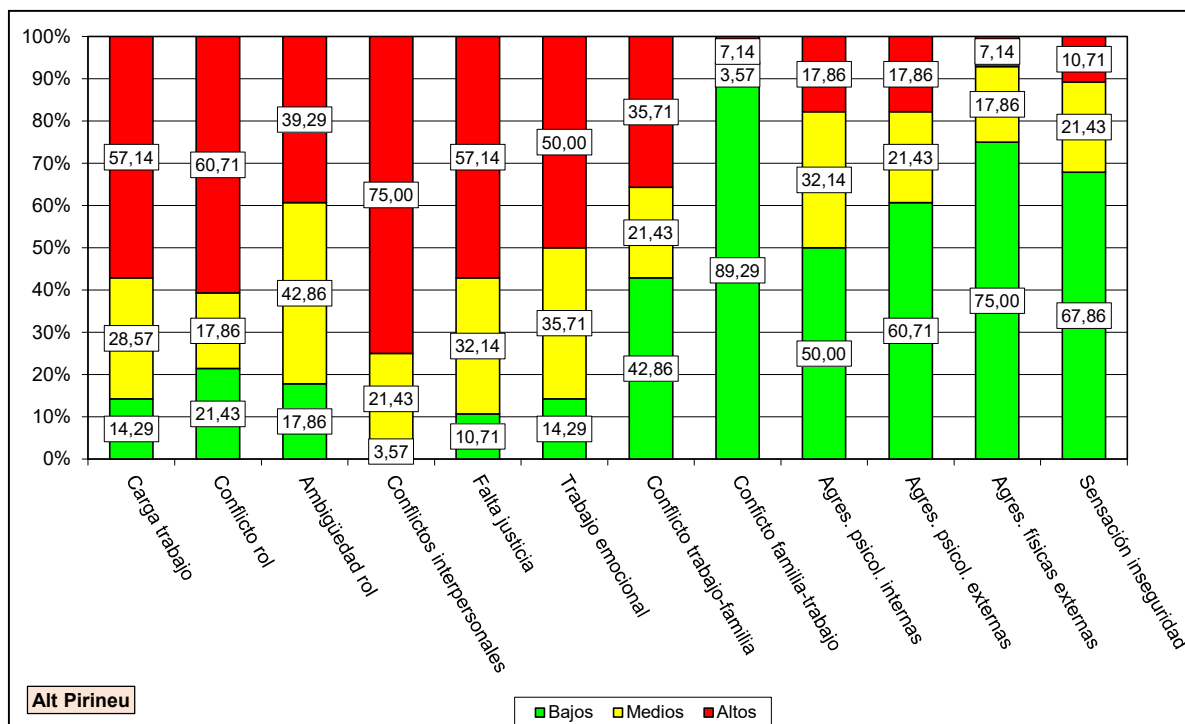


Figura 5.2. Distribución de la muestra de Barcelona ciutat en niveles de riesgos en variables de demanda.

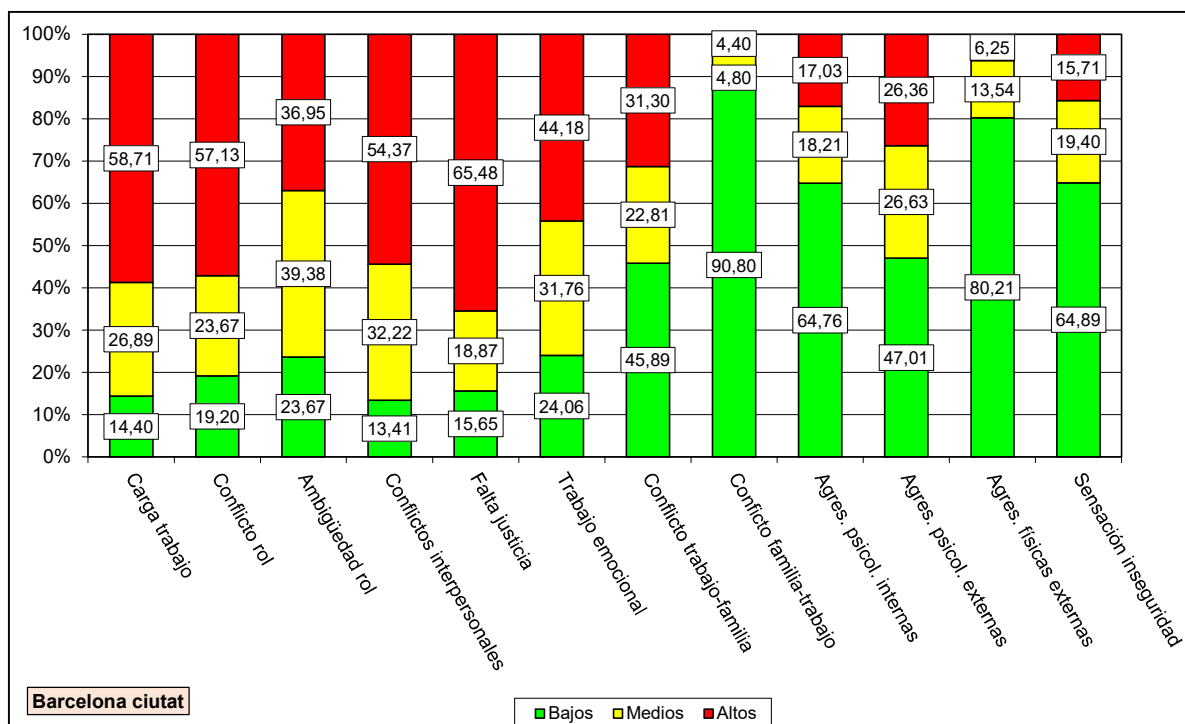


Figura 5.3. Distribución de la muestra de Catalunya central en niveles de riesgos en variables de demanda.

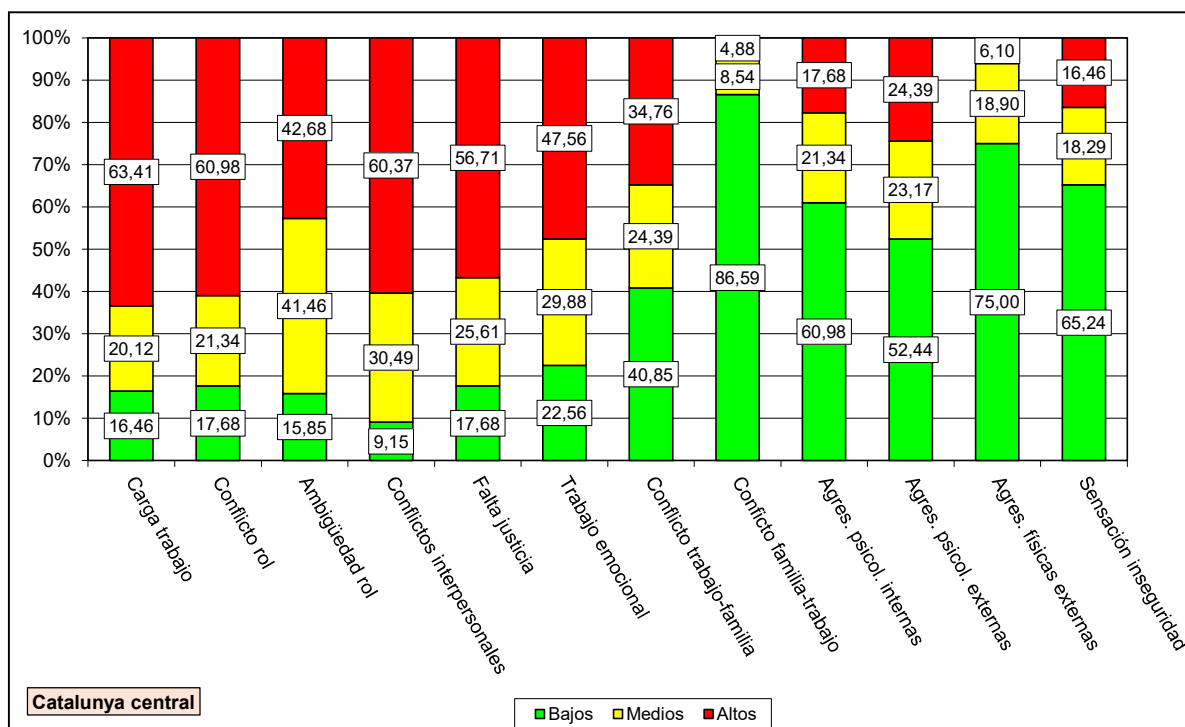


Figura 5.4. Distribución de la muestra de Girona en niveles de riesgos en variables de demanda.

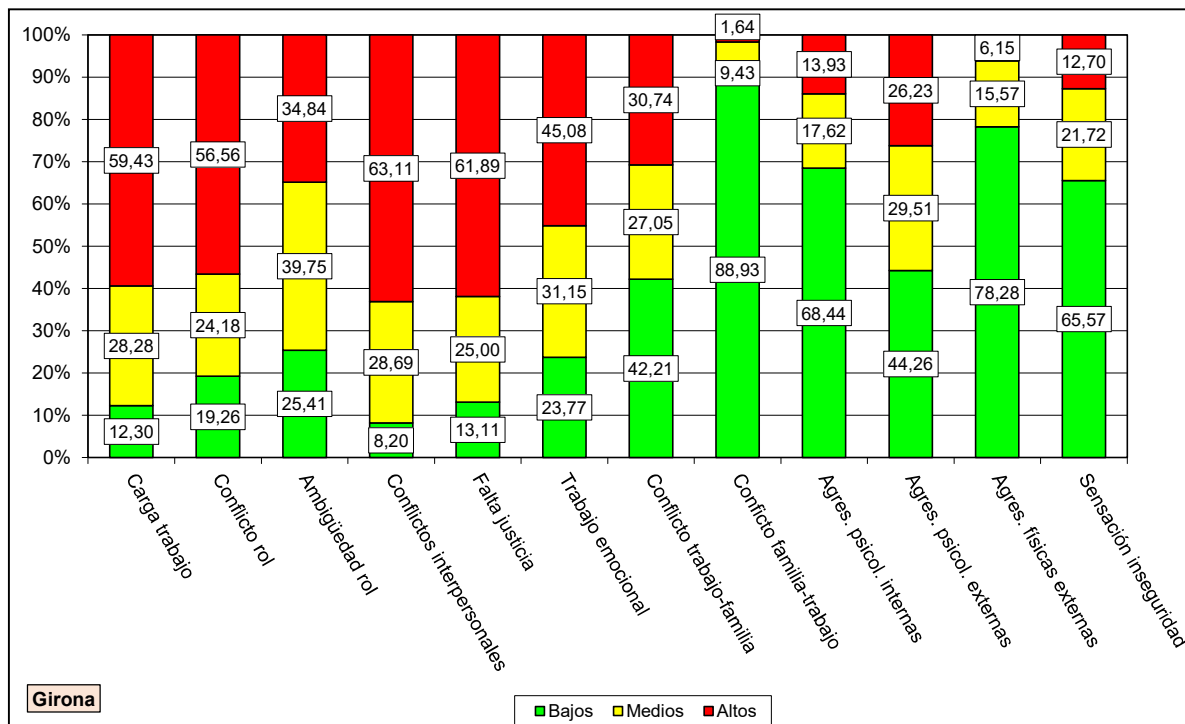


Figura 5.5. Distribución de la muestra de Lleida en niveles de riesgos en variables de demanda.

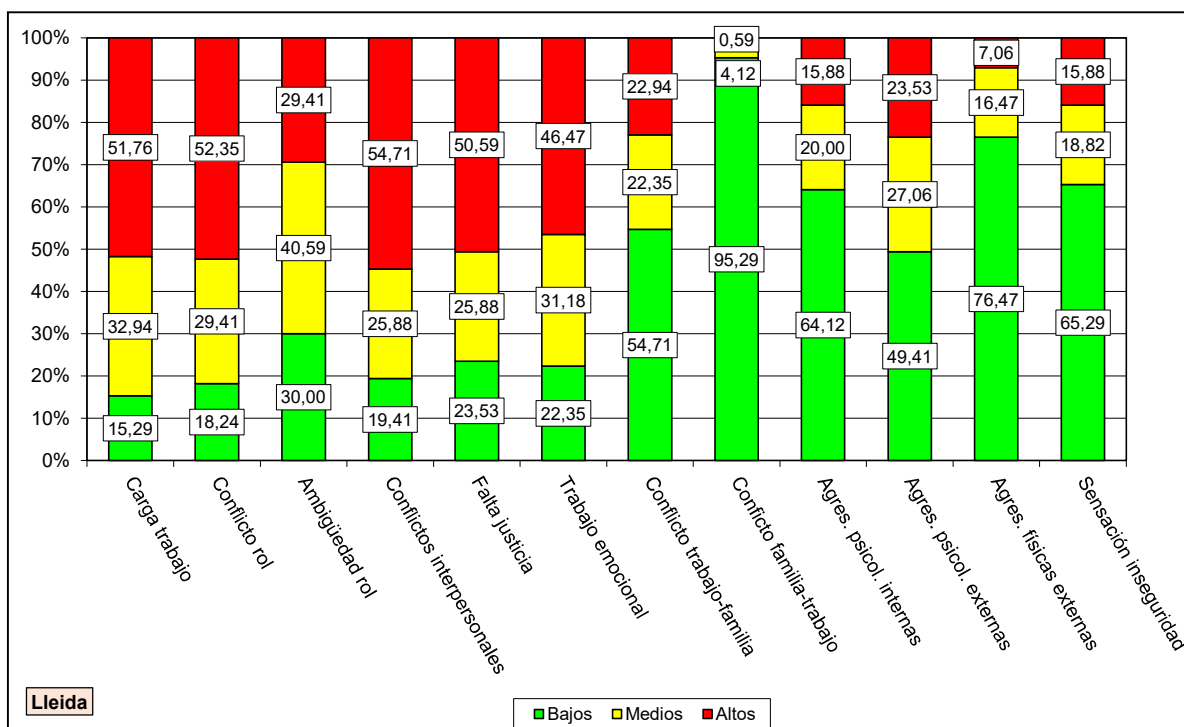


Figura 5.6. Distribución de la muestra de Metronord en niveles de riesgos en variables de demanda.

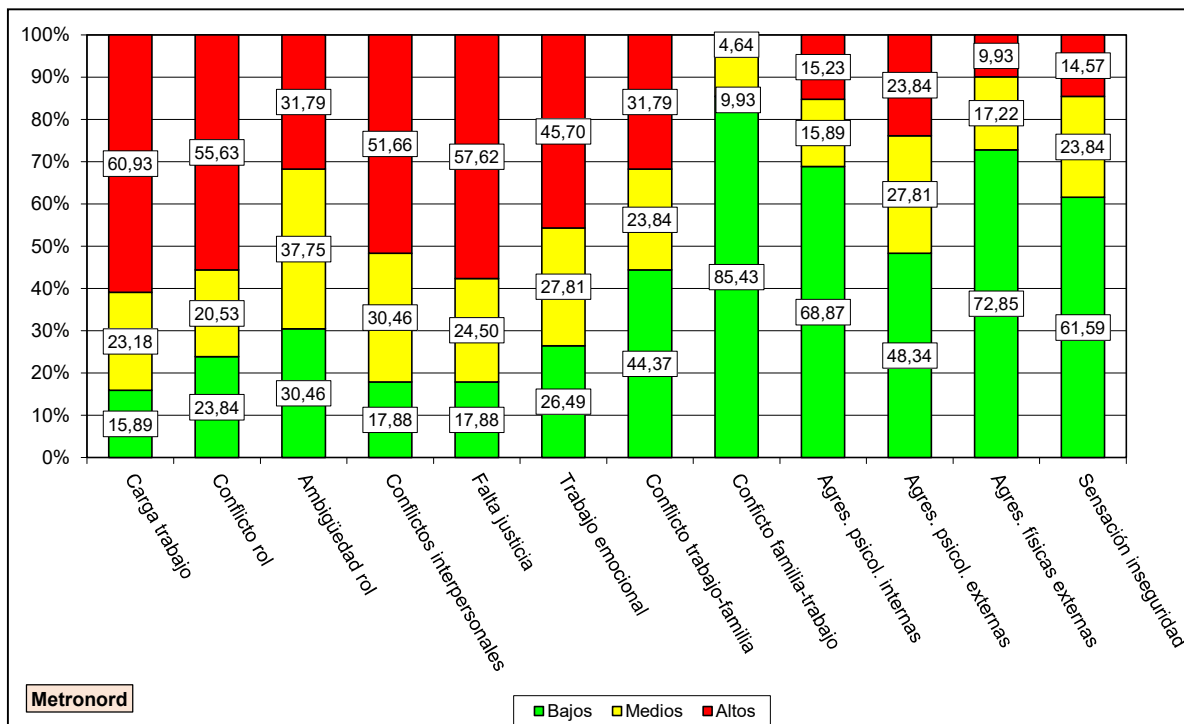


Figura 5.7. Distribución de la muestra de Metrosud en niveles de riesgos en variables de demanda.

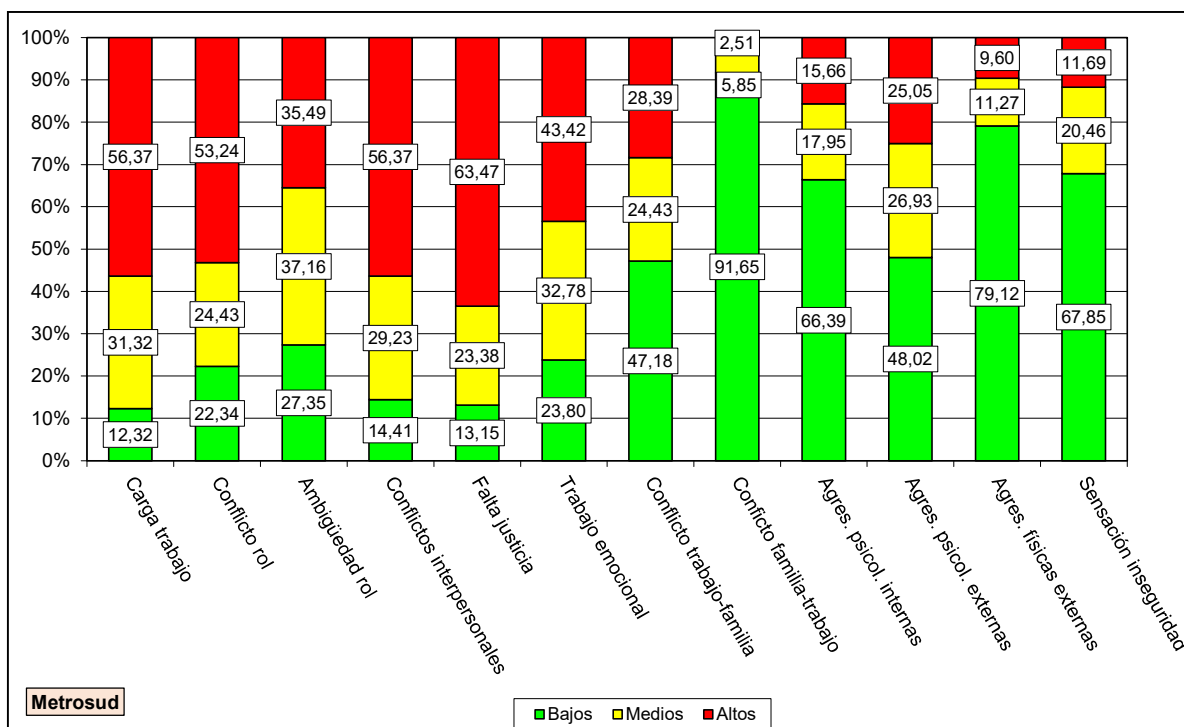


Figura 5.8. Distribución de la muestra de Penedès en niveles de riesgos en variables de demanda.

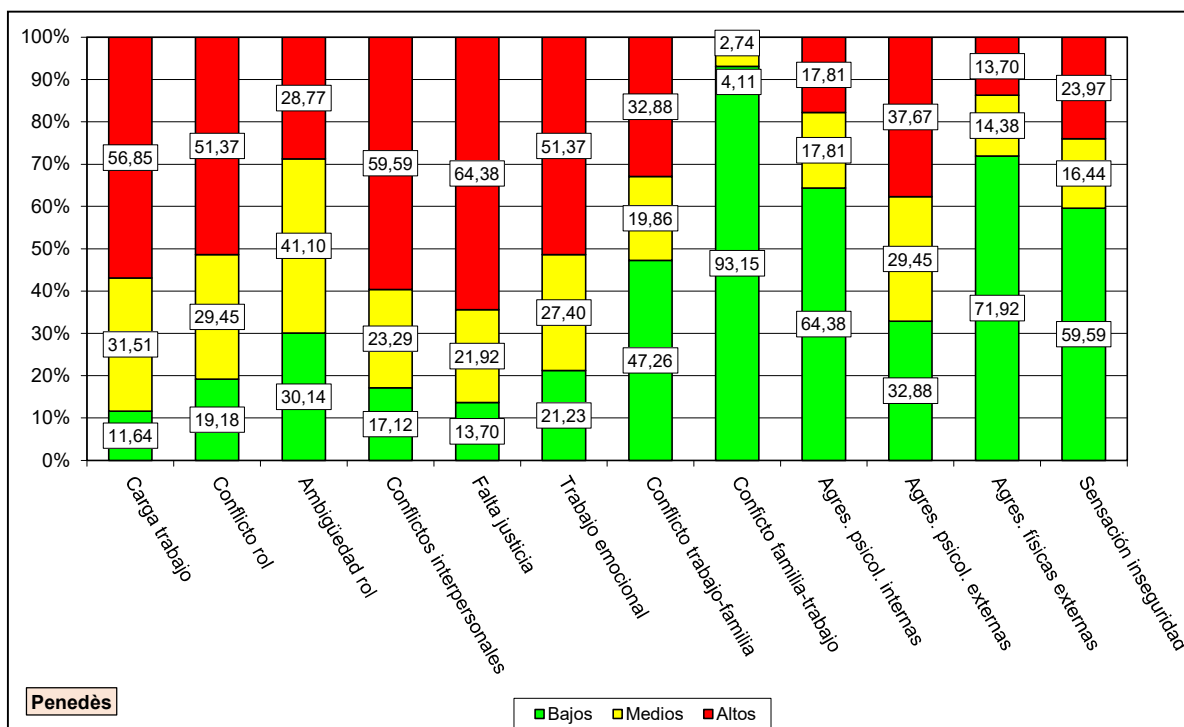


Figura 5.9. Distribución de la muestra de Tarragona en niveles de riesgos en variables de demanda.

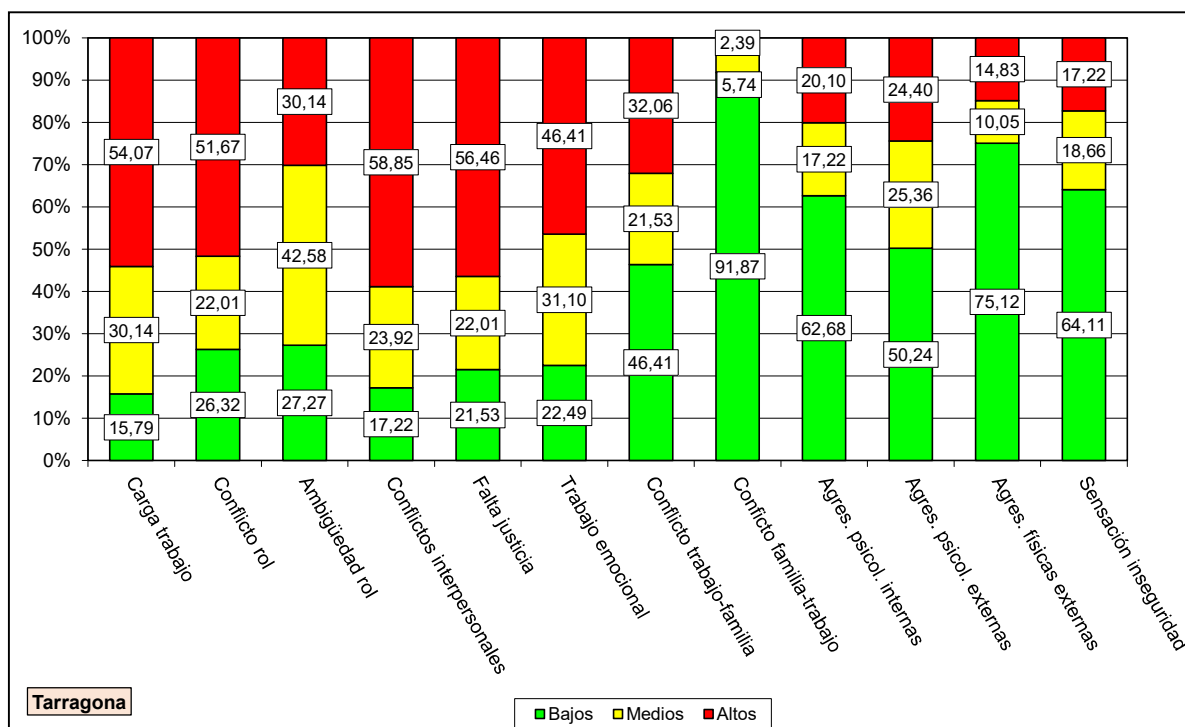
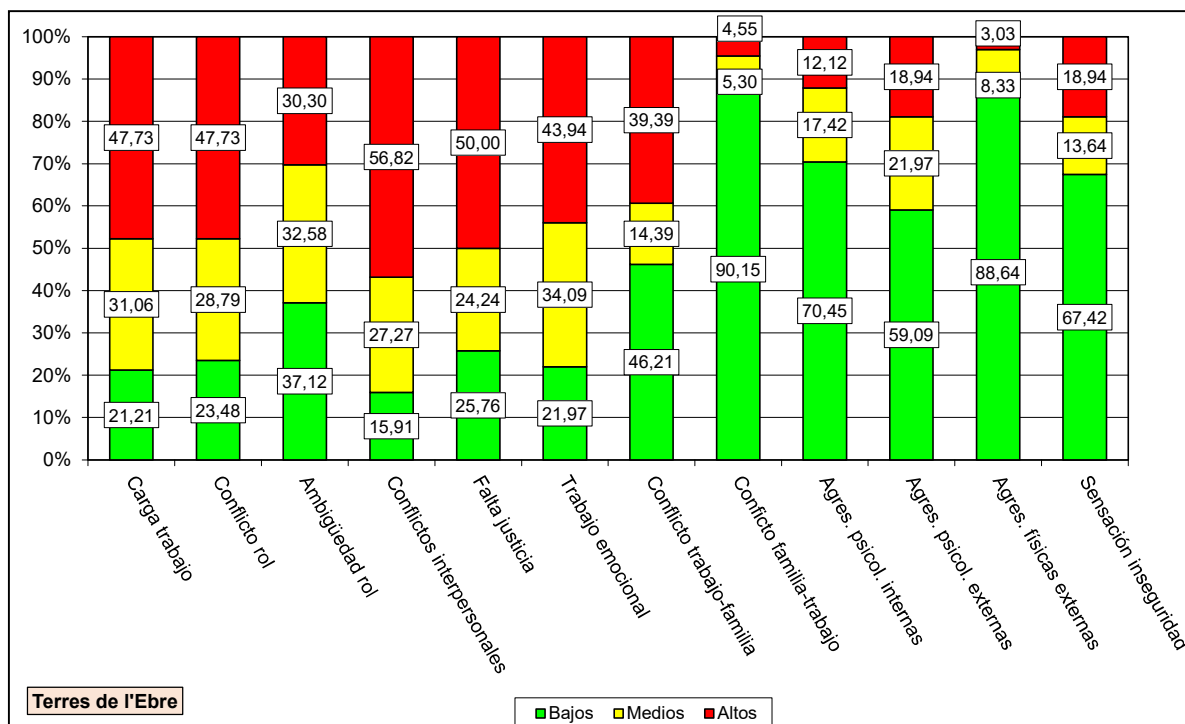
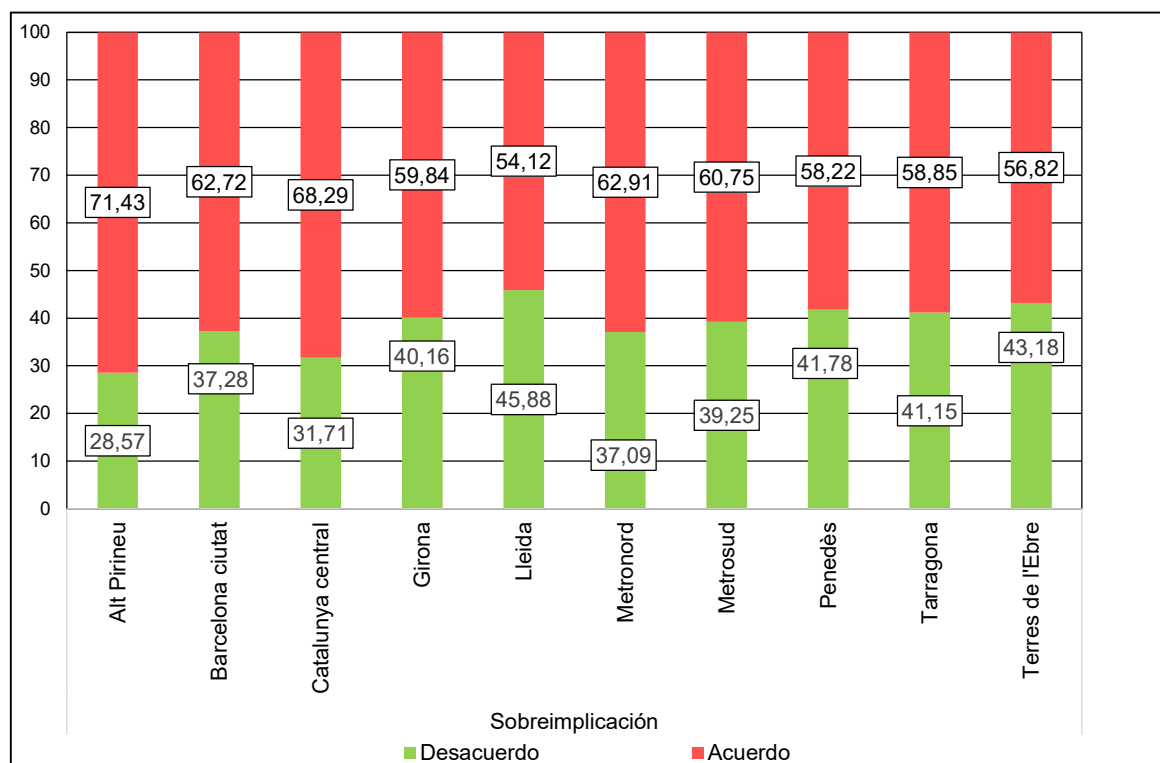


Figura 5.10. Distribución de la muestra de Terres de l'Ebre en niveles de riesgos en variables de demanda.



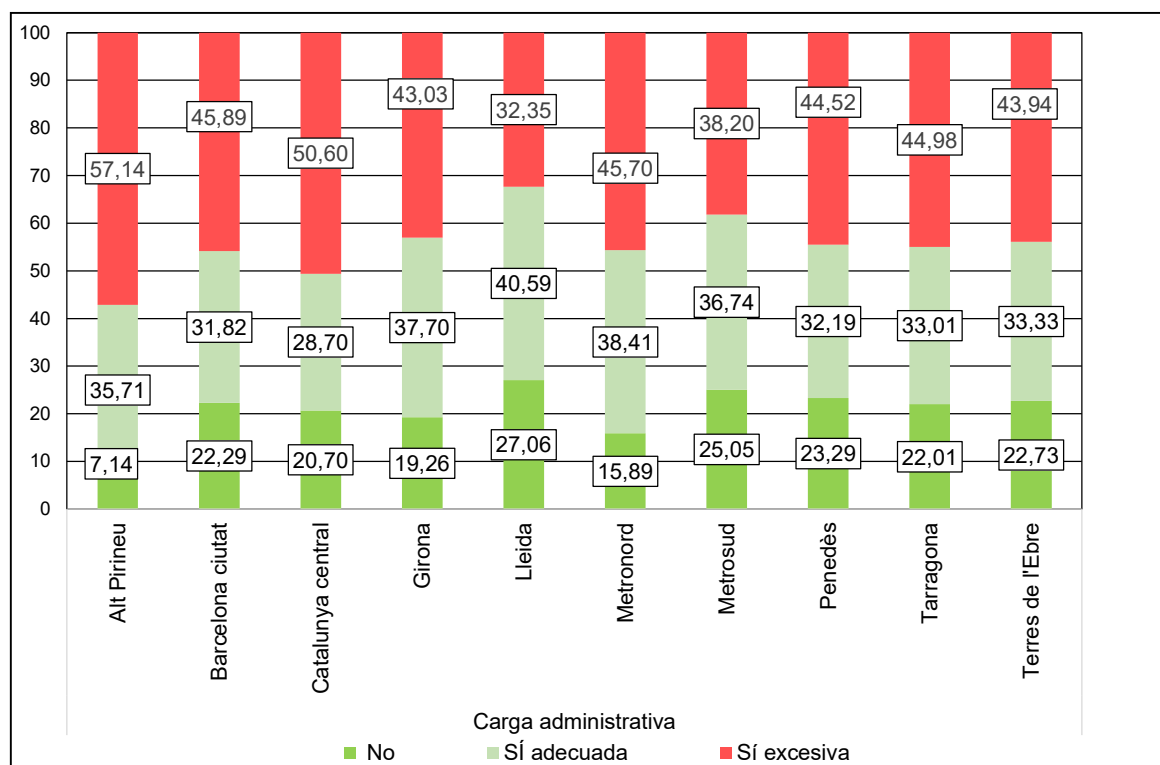
De manera adicional a las variables de la tabla 5.1, en la figura 5.11 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que estaban de acuerdo con que les ocurría (alta sobreimplicación) se dieron en los grupos Alt Pirineu (71,43%) y Catalunya central (68,29%).

Figura 5.11. Distribución porcentual de los grupos en niveles de la variable sobreimplicación.



En la figura 5.12 están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que la carga administrativa se percibía excesiva también se dieron en los grupos Alt Pirineu (57,14%) y Catalunya central (50,60%).

Figura 5.12. Distribución porcentual de los grupos en niveles de la variable carga administrativa.



En la tabla 5.2 y en la figura 5.13 se presentan los porcentajes en niveles de riesgo para las diferentes fuentes de conflictos interpersonales percibidas en función de los sectores sanitarios. Considerando los porcentajes en niveles altos de frecuencia de conflictos interpersonales (los que se dan con una frecuencia de varias veces por semana o todos los días), los porcentajes más elevados y bajos en ese nivel por grupos fueron como sigue:

1. En conflictos con el/la superior/a directo/a el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Catalunya central (10,37%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Penedès (4,11%).

2. En conflictos con los/las compañeros/as el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Penedès (8,22%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Metronord (1,32%).

3. En conflictos con pacientes y personas usuarias el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Penedès (8,90%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (3,79%).

4. En conflictos con los familiares de los pacientes/usuarios el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Penedès (12,33%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (3,03%).

5. En conflictos con la dirección del centro o de la organización el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Catalunya central (9,15%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (3,03%).

6. En conflictos con otras personas trabajadoras el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (4,93%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (0%).

A modo de conclusión, hay que subrayar que el grupo sector sanitario Penedès es el que presenta mayor porcentaje de sujetos en alta frecuencia de conflictos con personas externas a la organización (pacientes/usuarios y familiares), mientras que el grupo sector sanitario Terres de l'Ebre es el que presenta el menor porcentaje.

Figura 5.13. Distribución porcentual de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y sector sanitario (ver valores completos en la tabla 5.2, página siguiente).

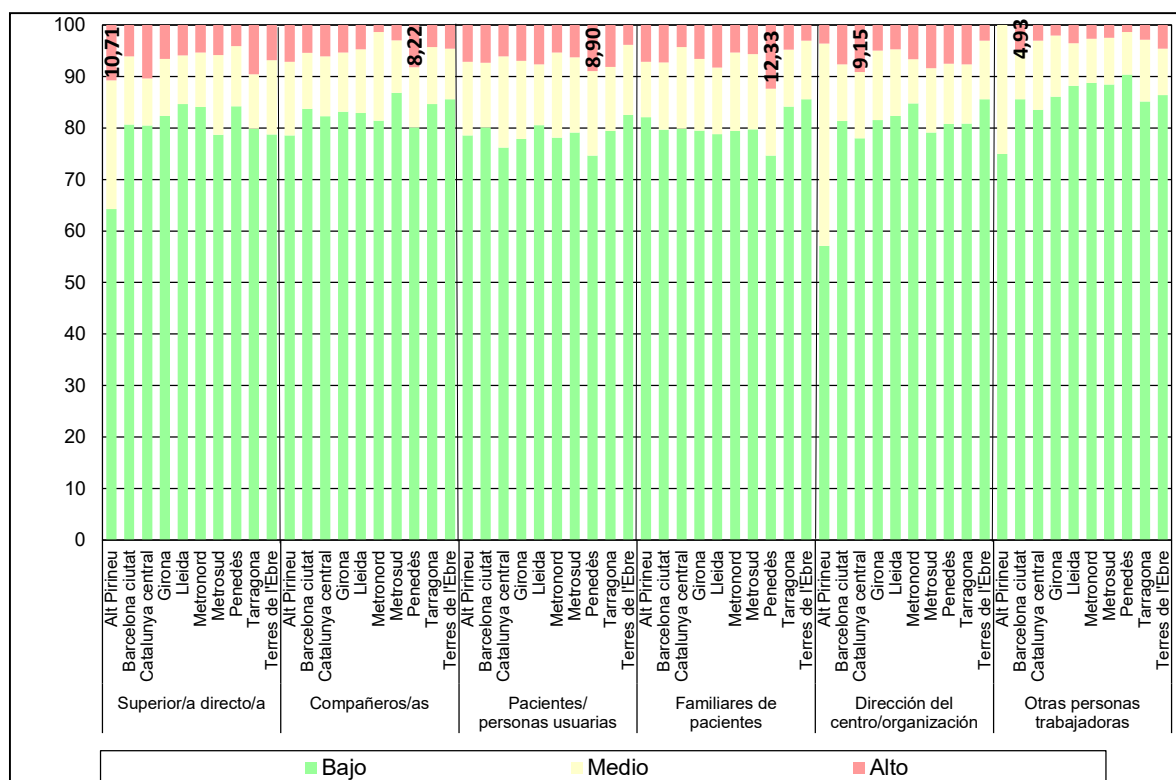


Tabla 5.2. Porcentajes de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y sector sanitario.

		Bajo	Medio	Alto
Superior/a directo/a	Alt Pirineu	64,29	25,00	10,71
	Barcelona ciutat	80,67	13,21	6,11
	Catalunya central	80,49	9,15	10,37
	Girona	82,38	11,07	6,56
	Lleida	84,71	9,41	5,88
	Metronord	84,11	10,60	5,30
	Metrosud	78,71	15,45	5,85
	Penedès	84,25	11,64	4,11
	Tarragona	79,90	10,53	9,57
	Terres de l'Ebre	78,79	14,39	6,82
Compañeros/as	Alt Pirineu	78,57	14,29	7,14
	Barcelona ciutat	83,76	10,85	5,39
	Catalunya central	82,32	11,59	6,10
	Girona	83,20	11,48	5,33
	Lleida	82,94	12,35	4,71
	Metronord	81,46	17,22	1,32
	Metrosud	86,85	10,23	2,92
	Penedès	80,14	11,64	8,22
	Tarragona	84,69	11,00	4,31
	Terres de l'Ebre	85,61	9,85	4,55
Pacientes/personas usuarias	Alt Pirineu	78,57	14,29	7,14
	Barcelona ciutat	80,14	12,56	7,30
	Catalunya central	76,22	17,68	6,10
	Girona	77,87	15,16	6,97
	Lleida	80,59	11,76	7,65
	Metronord	78,15	16,56	5,30
	Metrosud	79,12	14,61	6,26
	Penedès	74,66	16,44	8,90
	Tarragona	79,43	12,44	8,13
	Terres de l'Ebre	82,58	13,64	3,79
Familiares de pacientes	Alt Pirineu	82,14	10,71	7,14
	Barcelona ciutat	79,68	13,08	7,23
	Catalunya central	79,88	15,85	4,27
	Girona	79,51	13,93	6,56
	Lleida	78,82	12,94	8,24
	Metronord	79,47	15,23	5,30
	Metrosud	79,75	14,61	5,64
	Penedès	74,66	13,01	12,33
	Tarragona	84,21	11,00	4,78
	Terres de l'Ebre	85,61	11,36	3,03

Nota. Casillas en rojo indican el grupo con mayor porcentaje en niveles altos (varias veces por semana o todos los días) para la fuente de conflicto. Casillas en verde indican el grupo con menor porcentaje en niveles altos para la fuente de conflicto

Tabla 5.2 (continuación). Porcentajes de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y sector sanitario.

		Bajo	Medio	Alto
Dirección del centro/organización	Alt Pirineu	57,14	39,29	3,57
	Barcelona ciutat	81,39	10,98	7,63
	Catalunya central	78,05	12,80	9,15
	Girona	81,56	13,52	4,92
	Lleida	82,35	12,94	4,71
	Metronord	84,77	8,61	6,62
	Metrosud	79,12	12,53	8,35
	Penedès	80,82	11,64	7,53
	Tarragona	80,86	11,48	7,66
	Terres de l'Ebre	85,61	11,36	3,03
Otras personas trabajadoras	Alt Pirineu	75,00	25,00	0,00
	Barcelona ciutat	85,60	9,47	4,93
	Catalunya central	83,54	13,41	3,05
	Girona	86,07	11,89	2,05
	Lleida	88,24	8,24	3,53
	Metronord	88,74	8,61	2,65
	Metrosud	88,50	9,00	2,50
	Penedès	90,41	8,22	1,37
	Tarragona	85,17	11,96	2,87
	Terres de l'Ebre	86,36	9,09	4,55

Nota. Casillas en rojo indican el grupo con mayor porcentaje en niveles altos (varias veces por semana o todos los días) para la fuente de conflicto. Casillas en verde indican el grupo con menor porcentaje en niveles altos para la fuente de conflicto

5.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 5.3 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para los grupos profesionales de la muestra (ver también figura 5.14 a figura 5.23). En estas variables altos niveles indican bajo riesgo, pues son factores psicosociales que contribuyen a prevenir los riesgos psicosociales y sus consecuencias. Por el contrario, la percepción de bajos niveles contribuyen constituye un riesgo psicosocial para la variable, pues contribuyen a incrementar los resultados del estrés laboral. Por variables y grupos, se obtuvieron los siguientes resultados para niveles altos y bajos de riesgo psicosocial. Para la variable:

1. Autonomía, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Penedès (17,81%), al igual que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) (75,00%).

2. Apoyo social, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se

obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (14,39%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (75,00%). Considerando las fuentes de apoyo social, para (2.1) apoyo social del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Metronord (10,60%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (82,14%), para (2.2) apoyo social de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Metrosud (23,59%), muy similar al obtenido para el grupo Metronord (22,52%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo Tarragona (70,33%), y para (2.3) apoyo social de la dirección el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Catalunya central (13,41%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (83,50%).

3. Disponibilidad de recursos laborales, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (40,15%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Penedès (36,30%).

4. Retroinformación (*feed-back*). Esta variable se evaluó mediante tres fuentes independientes, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) en (4.1) retroinformación positiva del superior se obtuvo para el grupo Lleida (20,00%), muy similar al obtenido para el Catalunya central (19,51%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Tarragona (71,77%), para (4.2) retroinformación negativa del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Catalunya central (23,17%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo Lleida (65,29%), y para (4.3) retroinformación de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (42,86%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo Tarragona (47,37%), muy similar al obtenido para el grupo Terres de l'Ebre (46,21%).

5. Autoeficacia, el mayor porcentaje en altos niveles (baja percepción de riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (82,14%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alta percepción de riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo Girona (19,26%).

Tabla 5.3. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo sector sanitario.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ALT PIRINEU (n = 28)					
1. Autonomía	21	75,00	6	21,43	1	3,57
2. Apoyo social	21	75,00	6	21,43	1	3,57
2.1. Apoyo superior	23	82,14	4	14,29	1	3,57
2.2. Apoyo compañeros	18	64,29	5	17,86	5	17,86
2.3. Apoyo dirección	20	71,43	7	25,00	1	3,57
3. Recursos laborales	6	21,43	13	46,43	9	32,14
4.1. Retroinformación superior positiva	19	67,86	7	25,00	2	7,14
4.2. Retroinformación superior negativa	15	53,57	9	32,14	4	14,29
4.3. Retroinformación compañeros	9	32,14	7	25,00	12	42,86
5. Autoeficacia	3	10,71	2	7,14	23	82,14
	BARCELONA CIUTAT (n = 1.521)					
1. Autonomía	1073	70,55	264	17,36	184	12,10
2. Apoyo social	1028	67,59	383	25,18	110	7,23
2.1. Apoyo superior	1146	75,35	261	17,16	114	7,50
2.2. Apoyo compañeros	995	65,42	243	15,98	283	18,61
2.3. Apoyo dirección	1270	83,50	162	10,65	89	5,85
3. Recursos laborales	528	34,71	619	40,70	374	24,59
4.1. Retroinformación superior positiva	1034	67,98	257	16,90	230	15,12
4.2. Retroinformación superior negativa	920	60,49	311	20,45	290	19,07
4.3. Retroinformación compañeros	623	40,96	399	26,23	499	32,81
5. Autoeficacia	273	17,95	345	22,68	903	59,37

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.3 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo sector sanitario.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	CATALUNYA CENTRAL (n = 164)					
1. Autonomía	115	70,12	27	16,46	22	13,41
2. Apoyo social	92	56,10	53	32,32	19	11,59
2.1. Apoyo superior	117	71,34	33	20,12	14	8,54
2.2. Apoyo compañeros	110	67,07	28	17,07	26	15,85
2.3. Apoyo dirección	114	69,51	28	17,07	22	13,41
3. Recursos laborales	38	23,17	70	42,68	56	34,15
4.1. Retroinformación superior positiva	102	62,20	30	18,29	32	19,51
4.2. Retroinformación superior negativa	85	51,83	41	25,00	38	23,17
4.3. Retroinformación compañeros	65	39,63	45	27,44	54	32,93
5. Autoeficacia	22	13,41	44	26,83	98	59,76
	GIRONA (n = 244)					
1. Autonomía	177	72,54	36	14,75	31	12,70
2. Apoyo social	167	68,44	58	23,77	19	7,79
2.1. Apoyo superior	195	79,92	29	11,89	20	8,20
2.2. Apoyo compañeros	160	65,57	42	17,21	42	17,21
2.3. Apoyo dirección	201	82,38	26	10,66	17	6,97
3. Recursos laborales	70	28,69	105	43,03	69	28,28
4.1. Retroinformación superior positiva	169	69,26	46	18,85	29	11,89
4.2. Retroinformación superior negativa	144	59,02	49	20,08	51	20,90
4.3. Retroinformación compañeros	100	40,98	79	32,38	65	26,64
5. Autoeficacia	47	19,26	60	24,59	137	56,15

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.3 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo sector sanitario.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	LLEIDA (n = 179)					
1. Autonomía	122	71,76	28	16,47	20	11,76
2. Apoyo social	95	55,88	57	33,53	18	10,59
2.1. Apoyo superior	114	67,06	39	22,94	17	10,00
2.2. Apoyo compañeros	112	65,88	22	12,94	36	21,18
2.3. Apoyo dirección	134	78,82	23	13,53	13	7,65
3. Recursos laborales	49	28,82	63	37,06	58	34,12
4.1. Retroinformación superior positiva	104	61,18	32	18,82	34	20,00
4.2. Retroinformación superior negativa	111	65,29	28	16,47	31	18,24
4.3. Retroinformación compañeros	66	38,82	50	29,41	54	31,76
5. Autoeficacia	23	13,53	34	20,00	113	66,47
	METRONORD (n = 151)					
1. Autonomía	107	70,86	20	13,25	24	15,89
2. Apoyo social	94	62,25	40	26,49	17	11,26
2.1. Apoyo superior	113	74,83	22	14,57	16	10,60
2.2. Apoyo compañeros	97	64,24	20	13,25	34	22,52
2.3. Apoyo dirección	113	74,83	24	15,89	14	9,27
3. Recursos laborales	51	33,77	67	44,37	33	21,85
4.1. Retroinformación superior positiva	89	58,94	36	23,84	26	17,22
4.2. Retroinformación superior negativa	96	63,58	27	17,88	28	18,54
4.3. Retroinformación compañeros	61	40,40	42	27,81	48	31,79
5. Autoeficacia	28	18,54	32	21,19	91	60,26

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.3 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo sector sanitario.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	METROSUD (n = 479)					
1. Autonomía	329	68,68	93	19,42	57	11,90
2. Apoyo social	312	65,14	129	26,93	38	7,93
2.1. Apoyo superior	359	74,95	82	17,12	38	7,93
2.2. Apoyo compañeros	296	61,80	70	14,61	113	23,59
2.3. Apoyo dirección	388	81,00	61	12,73	30	6,26
3. Recursos laborales	153	31,94	208	43,42	118	24,63
4.1. Retroinformación superior positiva	307	64,09	101	21,09	71	14,82
4.2. Retroinformación superior negativa	275	57,41	112	23,38	92	19,21
4.3. Retroinformación compañeros	193	40,29	136	28,39	150	31,32
5. Autoeficacia	63	13,15	115	24,01	301	62,84
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	PENEDÈS (n = 146)					
1. Autonomía	88	60,27	32	21,92	26	17,81
2. Apoyo social	95	65,07	39	26,71	12	8,22
2.1. Apoyo superior	100	68,49	34	23,29	12	8,22
2.2. Apoyo compañeros	98	67,12	29	19,86	19	13,01
2.3. Apoyo dirección	117	80,14	16	10,96	13	8,90
3. Recursos laborales	53	36,30	57	39,04	36	24,66
4.1. Retroinformación superior positiva	97	66,44	28	19,18	21	14,38
4.2. Retroinformación superior negativa	89	60,96	30	20,55	27	18,49
4.3. Retroinformación compañeros	58	39,73	46	31,51	42	28,77
5. Autoeficacia	24	16,44	35	23,97	87	59,59

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 5.3 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo sector sanitario.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	TARRAGONA (n = 209)					
1. Autonomía	146	69,86	41	19,62	22	10,53
2. Apoyo social	134	64,11	58	27,75	17	8,13
2.1. Apoyo superior	153	73,21	37	17,70	19	9,09
2.2. Apoyo compañeros	147	70,33	26	12,44	36	17,22
2.3. Apoyo dirección	170	81,34	23	11,00	16	7,66
3. Recursos laborales	55	26,32	78	37,32	76	36,36
4.1. Retroinformación superior positiva	150	71,77	25	11,96	34	16,27
4.2. Retroinformación superior negativa	124	59,33	39	18,66	46	22,01
4.3. Retroinformación compañeros	99	47,37	53	25,36	57	27,27
5. Autoeficacia	35	16,75	29	13,88	145	69,38
	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	TERRES DE L'EBRE (n = 132)					
1. Autonomía	87	65,91	26	19,70	19	14,39
2. Apoyo social	83	62,88	30	22,73	19	14,39
2.1. Apoyo superior	92	69,70	28	21,21	12	9,09
2.2. Apoyo compañeros	87	65,91	21	15,91	24	18,18
2.3. Apoyo dirección	99	75,00	18	13,64	15	11,36
3. Recursos laborales	29	21,97	50	37,88	53	40,15
4.1. Retroinformación superior positiva	84	63,64	23	17,42	25	18,94
4.2. Retroinformación superior negativa	77	58,33	29	21,97	26	19,70
4.3. Retroinformación compañeros	61	46,21	34	25,76	37	28,03
5. Autoeficacia	14	10,61	38	28,79	80	60,61

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 5.14. Distribución de la muestra de Alt Pirineu en niveles de riesgo en variables de recursos.

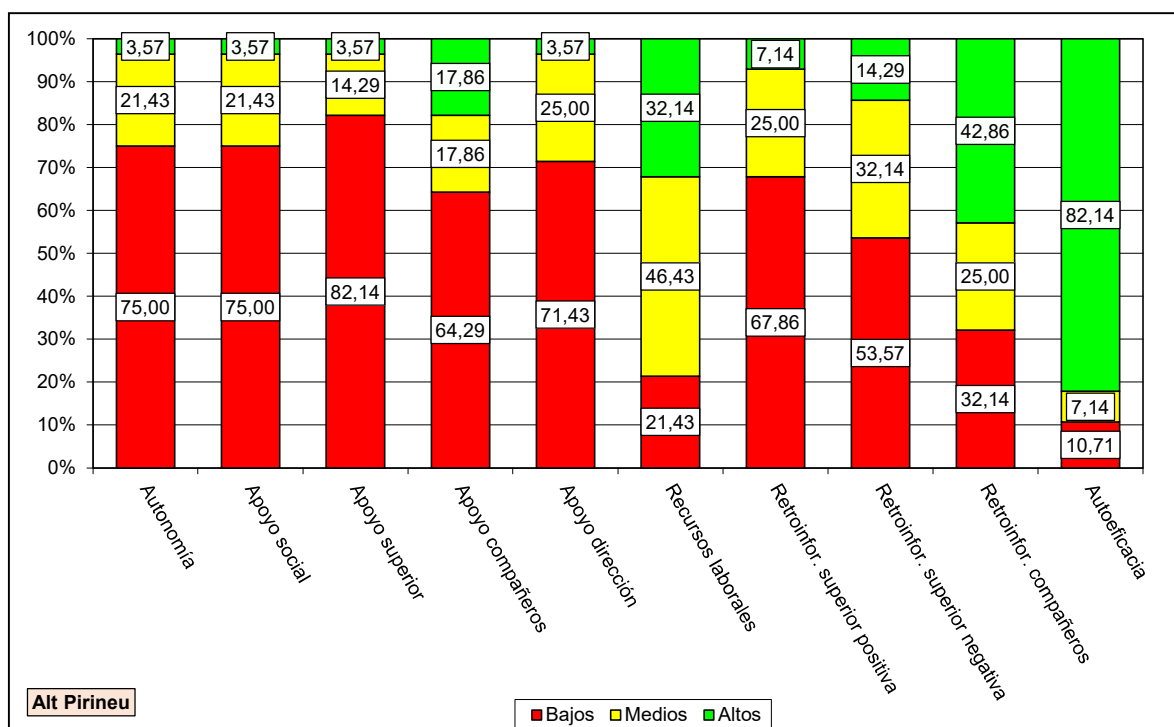


Figura 5.15. Distribución de la muestra de Barcelona ciutat en niveles de riesgo en variables de recursos.

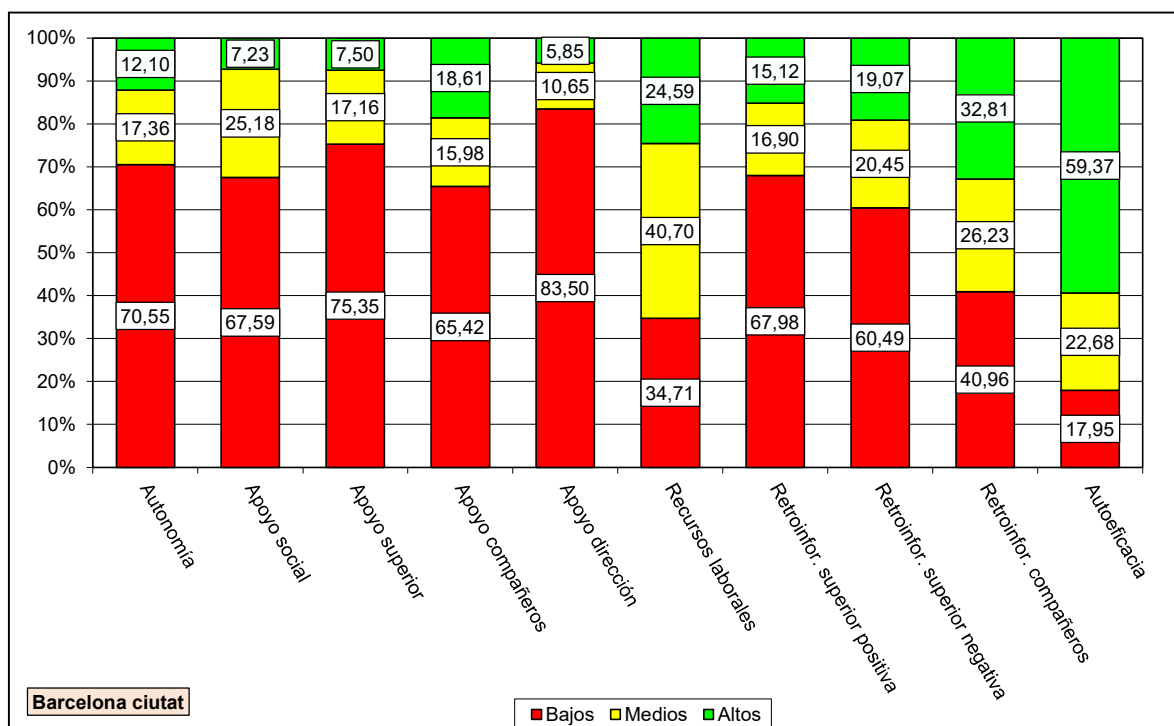


Figura 5.16. Distribución de la muestra de Catalunya central en niveles de riesgo en variables de recursos.

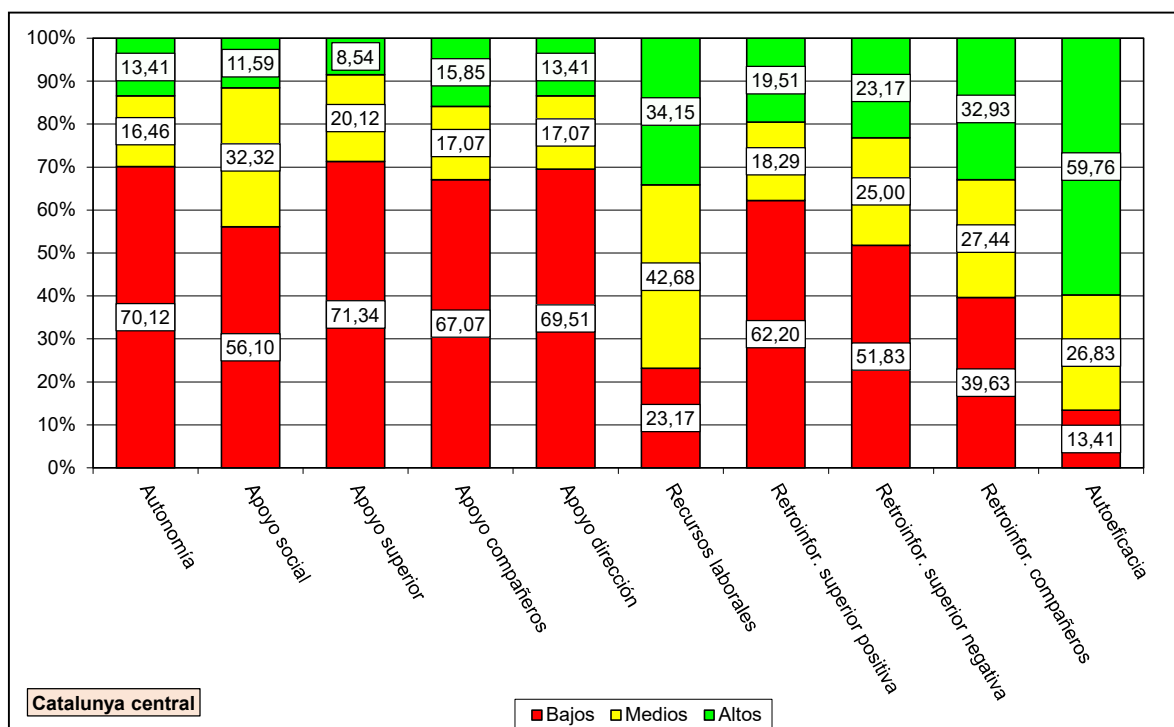


Figura 5.17. Distribución de la muestra de Girona en niveles de riesgo en variables de recursos.

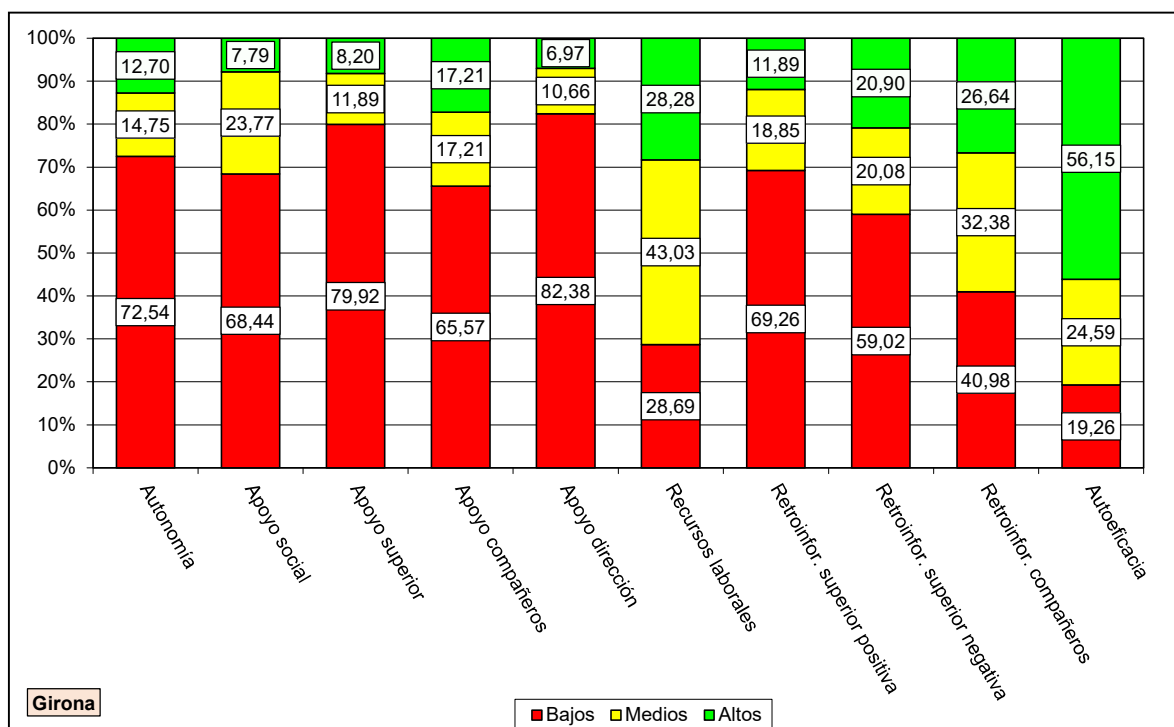


Figura 5.18. Distribución de la muestra de Lleida en niveles de riesgo en variables de recursos.

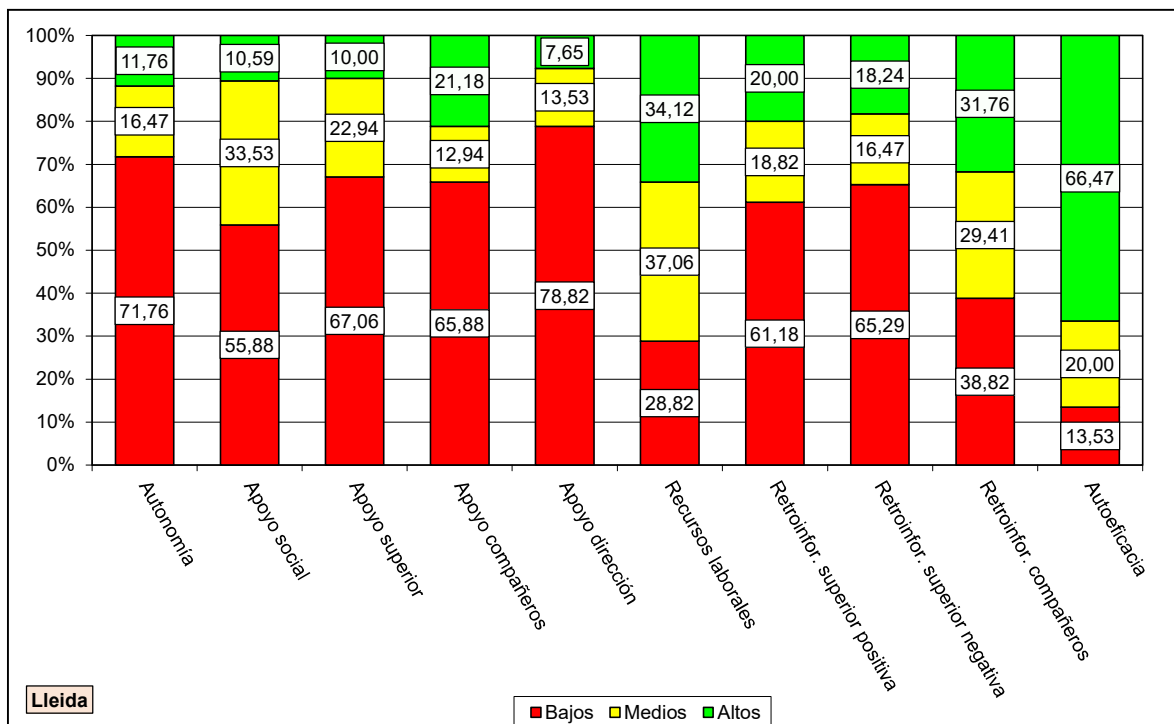


Figura 5.19. Distribución de la muestra de Metronord en niveles de riesgo en variables de recursos.

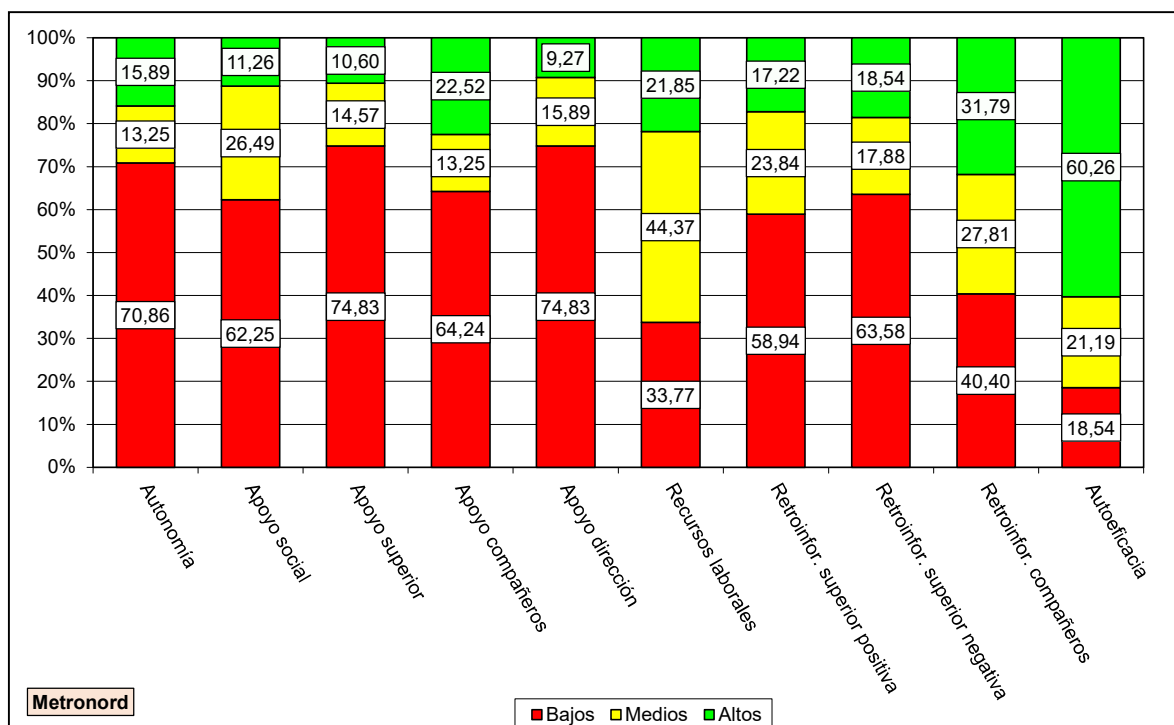


Figura 5.20. Distribución de la muestra de Metrosud en niveles de riesgo en variables de recursos.

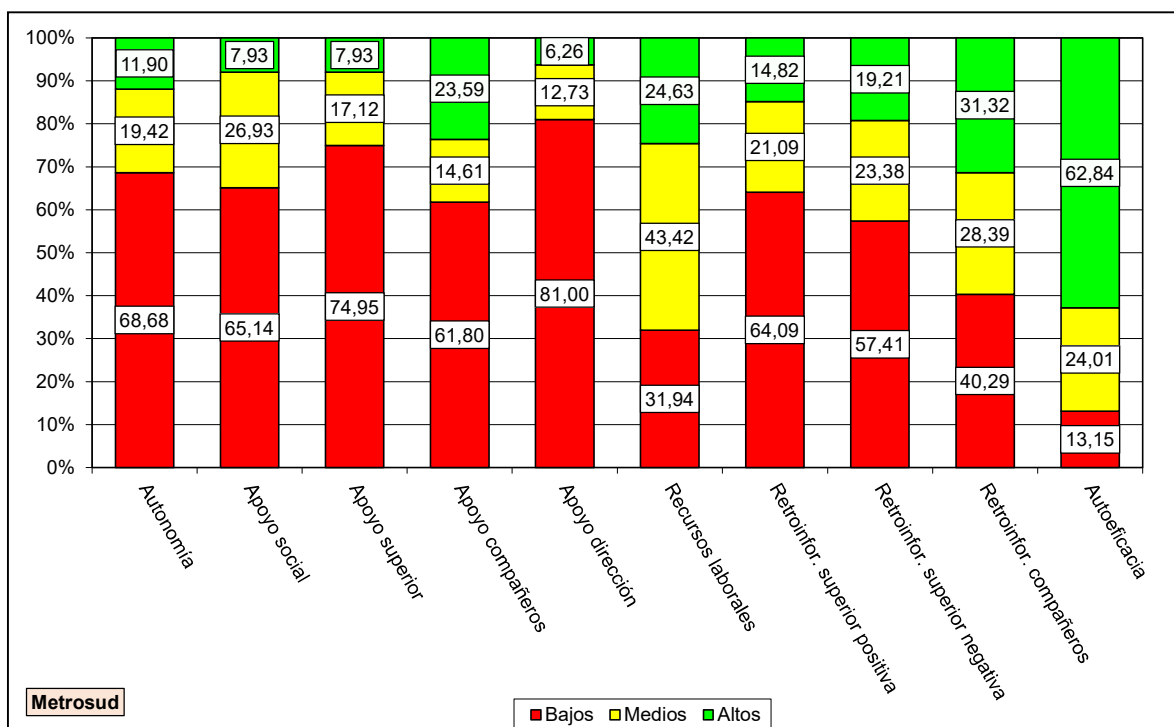


Figura 5.21. Distribución de la muestra de Penedès en niveles de riesgo en variables de recursos.

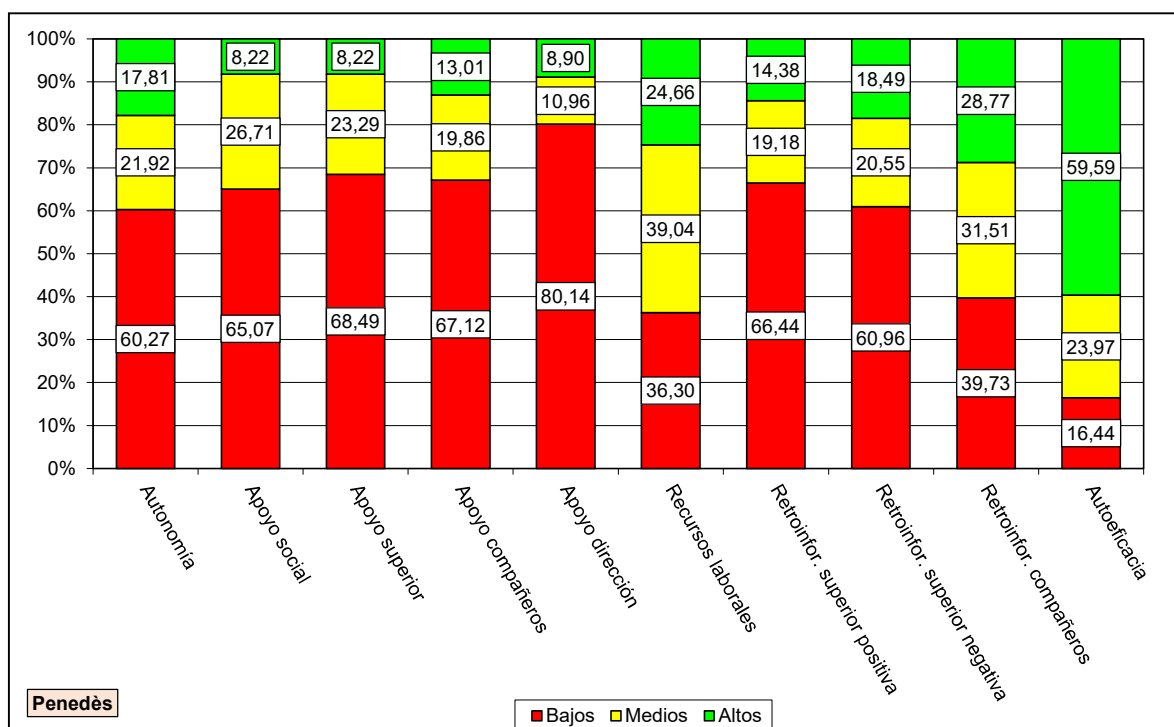


Figura 5.22. Distribución de la muestra de Tarragona en niveles de riesgo en variables de recursos.

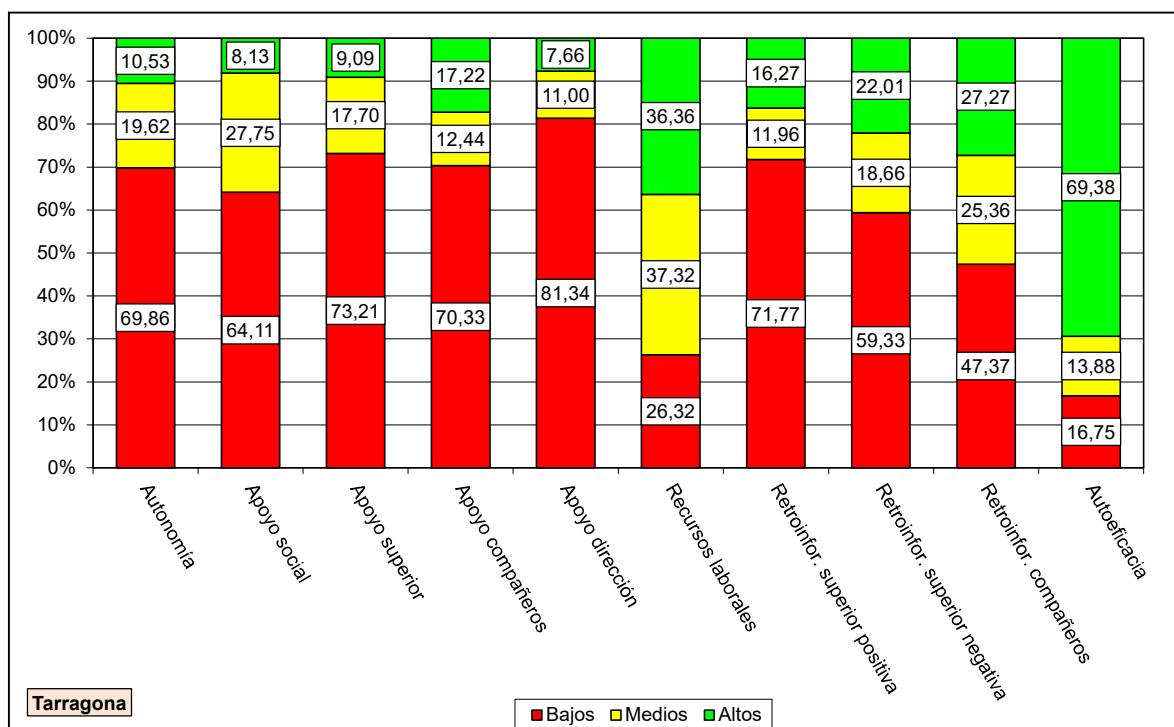
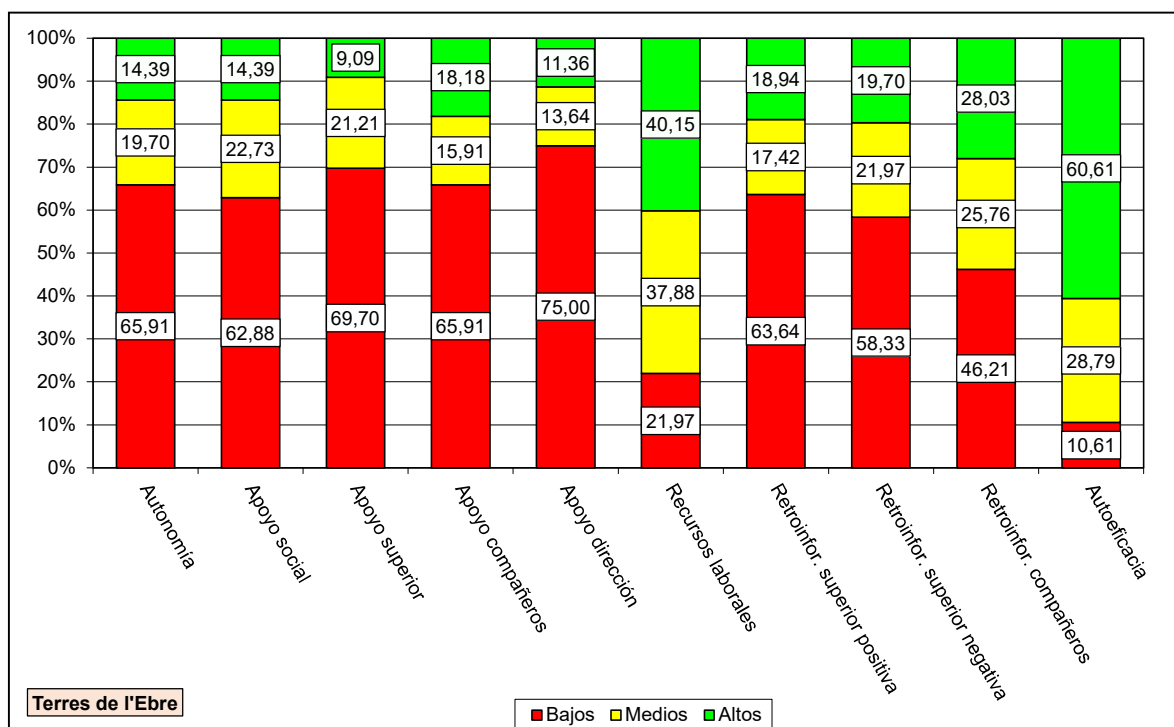


Figura 5.23. Distribución de la muestra de Terres de l'Ebre en niveles de riesgo en variables de recursos.



Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 5.4 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para los grupos profesionales de la muestra. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existían mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en el grupo Alt Pirineu (25,00%) (figura 5.24), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje para la no existencia de estos protocolos se dio en el grupo Catalunya central (10,98%) (figura 5.25), y en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se dio en el grupo Alt Pirineu (35,71%) (figura 5.26). Los resultados para el desconocimiento sobre la existencia de esos protocolos fueron como sigue, el mayor porcentaje de personas que desconocían la existencia de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio también en el grupo otros Catalunya central (37,20%) (figura 5.24), en el desconocimiento de la existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (49,24%) y con un valor similar para el grupo Metronord (49,01%) (figura 5.25), y en el desconocimiento de la existencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se obtuvo también para el grupo Terres de l'Ebre (43,18%) (figura 5.26).

Sobre la existencia de formación de procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo (formación sobre acoso), el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (50,00%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo Terres de l'Ebre (31,06%) (figura 5.27). Y para el conocimiento sobre la formación a los mandos en procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo también para el grupo personal Alt Pirineu (39,29%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo Girona (68,44%) (figura 5.28). Para el conocimiento sobre de planes de igualdad, el mayor porcentaje de sujetos que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo en el grupo Barcelona ciutat (62,46%) (figura 5.29).

Tabla 5.4. Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	ALT PIRINEU (n = 28)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	14,29	21,43	17,86	21,43	25,00
2. Mecanismos prevención acoso	28,57	10,71	17,86	28,57	14,29
3. Existe protocolo acoso sexual	32,14	3,57	3,57	25,00	35,71
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	21,43	14,29	14,29		50,00
5. Centro forma mandos en acoso	10,71	7,14	42,86		39,29
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	28,57		14,29		57,14
	BARCELONA CIUTAT (n = 1.521)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	20,58	24,39	14,00	27,35	13,68
2. Mecanismos prevención acoso	17,03	19,53	13,81	40,96	8,68
3. Existe protocolo acoso sexual	18,93	8,61	5,26	34,19	33,00
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	16,57	10,85	25,97		46,61
5. Centro forma mandos en acoso	9,20	6,51	61,80		22,49
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	14,79		22,75		62,46

Tabla 5.4 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	CATALUNYA CENTRAL (n = 164)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	21,34	16,46	11,59	37,20	13,41
2. Mecanismos prevención acoso	22,56	14,63	10,37	41,46	10,98
3. Existe protocolo acoso sexual	18,90	8,54	4,27	34,76	33,54
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	18,29	10,98	24,39		46,34
5. Centro forma mandos en acoso	11,59	6,71	60,37		21,34
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	21,95		24,39		53,66
	GIRONA (n = 244)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	23,77	26,23	11,48	29,10	9,43
2. Mecanismos prevención acoso	15,98	20,08	11,07	44,26	8,61
3. Existe protocolo acoso sexual	17,62	8,61	5,33	36,07	32,38
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	13,93	7,79	25,00		53,28
5. Centro forma mandos en acoso	9,43	4,51	68,44		17,62
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	16,39		26,64		56,97

Tabla 5.4 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	LLEIDA (n = 179)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	30,00	18,82	9,41	34,12	7,65
2. Mecanismos prevención acoso	19,41	6,47	19,41	45,88	8,82
3. Existe protocolo acoso sexual	17,06	5,88	7,06	36,47	33,53
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	15,88	7,06	30,59	46,47	
5. Centro forma mandos en acoso	8,24	4,71	64,12	22,94	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	14,71	24,12	61,18		
	METRONORD (n = 151)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	23,84	19,21	11,26	35,10	10,60
2. Mecanismos prevención acoso	25,83	10,60	9,27	49,01	5,30
3. Existe protocolo acoso sexual	23,18	3,97	3,97	37,75	31,13
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	23,18	7,95	29,14	39,74	
5. Centro forma mandos en acoso	14,57	4,64	56,95	23,84	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	17,22	22,52	60,26		

Tabla 5.4 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	METROSUD (n = 479)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	25,05	23,38	12,94	25,05	13,57
2. Mecanismos prevención acoso	19,62	15,87	13,36	42,59	8,56
3. Existe protocolo acoso sexual	18,37	5,64	4,59	39,04	32,36
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	17,33	10,65	23,80		48,23
5. Centro forma mandos en acoso	10,86	7,52	58,25		23,38
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	16,49		21,92		61,59
	PENEDÈS (n = 146)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	26,71	24,66	8,22	30,14	10,27
2. Mecanismos prevención acoso	21,92	19,86	10,27	40,41	7,53
3. Existe protocolo acoso sexual	21,23	9,59	2,74	41,78	24,66
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	17,81	8,22	25,34		48,63
5. Centro forma mandos en acoso	10,96	6,16	63,70		19,18
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	23,29		28,08		48,63

Tabla 5.4 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	TARRAGONA (n = 209)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	24,88	27,27	11,48	24,88	11,48
2. Mecanismos prevención acoso	22,01	19,62	13,88	36,36	8,13
3. Existe protocolo acoso sexual	24,88	6,70	8,61	34,93	24,88
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	19,62	7,66	25,84	46,89	
5. Centro forma mandos en acoso	13,40	5,26	55,02	26,32	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	20,57	28,71	50,72		
	TERRES DE L'EBRE (n = 132)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	30,30	17,42	11,36	30,30	10,61
2. Mecanismos prevención acoso	25,76	11,36	8,33	49,24	5,30
3. Existe protocolo acoso sexual	23,48	3,03	2,27	43,18	28,03
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	20,45	10,61	31,06	37,88	
5. Centro forma mandos en acoso	14,39	6,06	62,12	17,42	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	15,91	28,79	55,30		

Figura 5.24. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la resolución de situaciones de conflicto según el grupo sector sanitario.

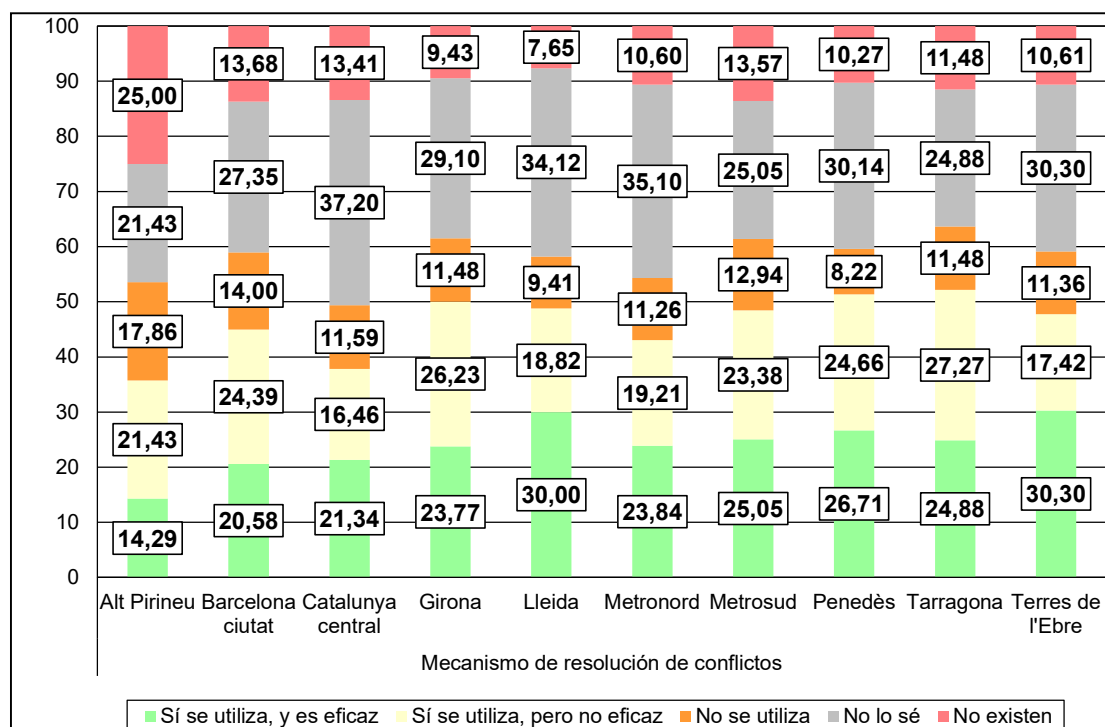


Figura 5.25. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para prevenir situaciones de acoso en el trabajo según el grupo sector sanitario.

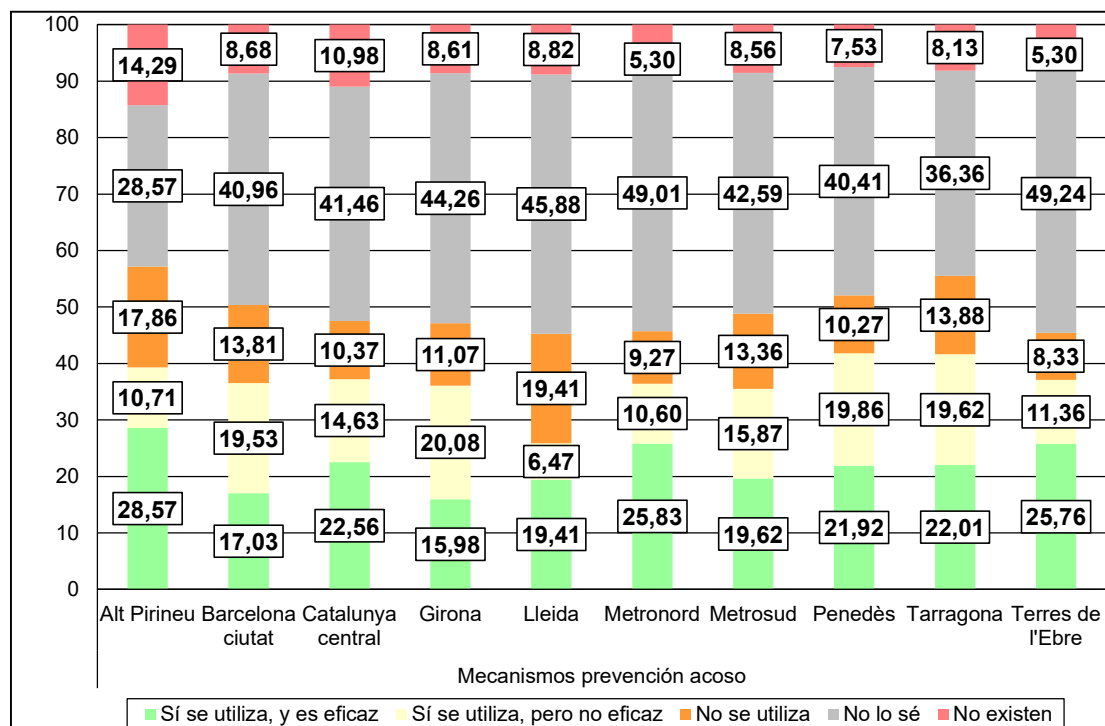


Figura 5.26. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo según el grupo sector sanitario.

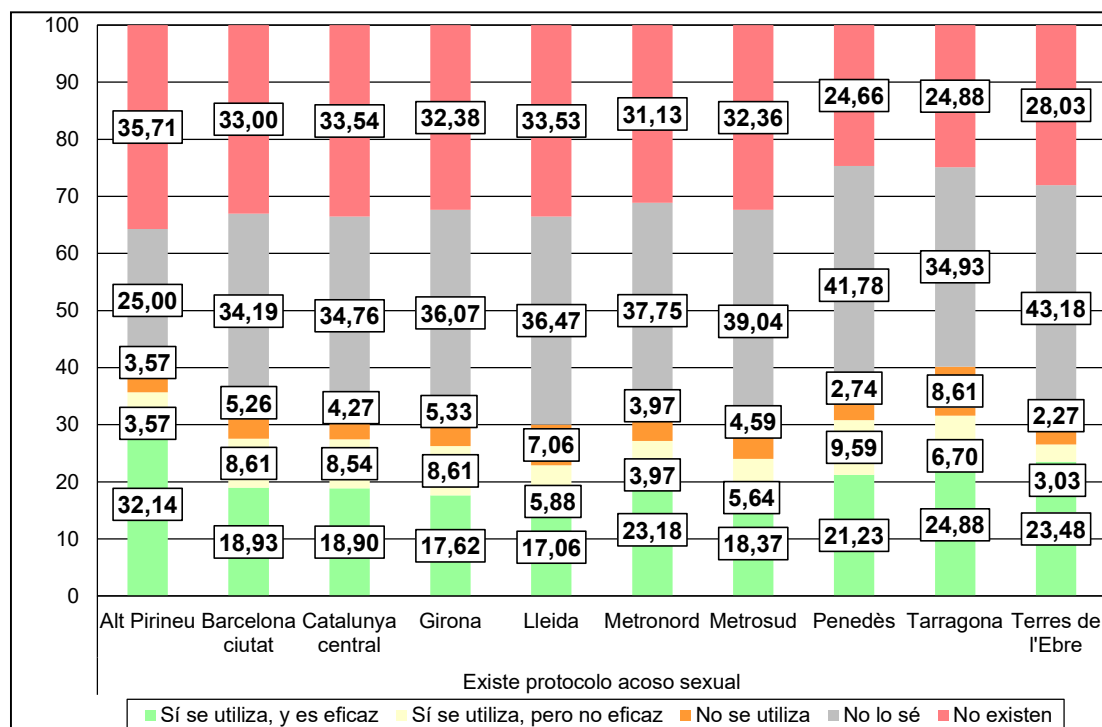


Figura 5.27. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso según el grupo sector sanitario.

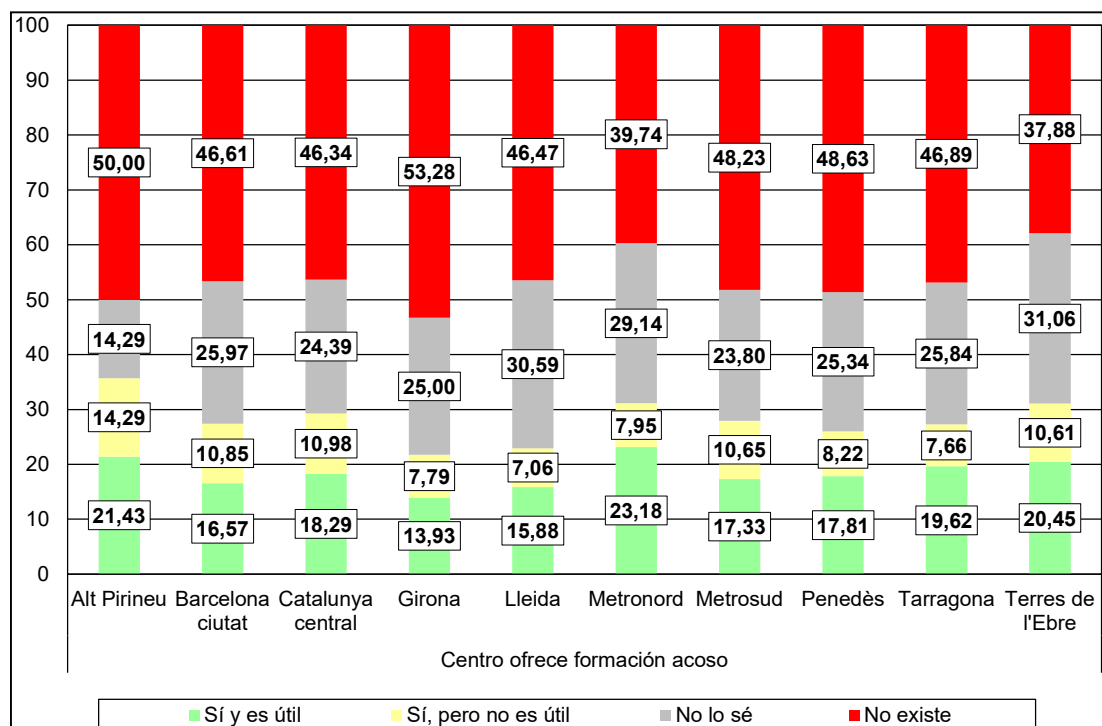


Figura 5.28. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para mandos en prevención del acoso según el grupo sector sanitario.

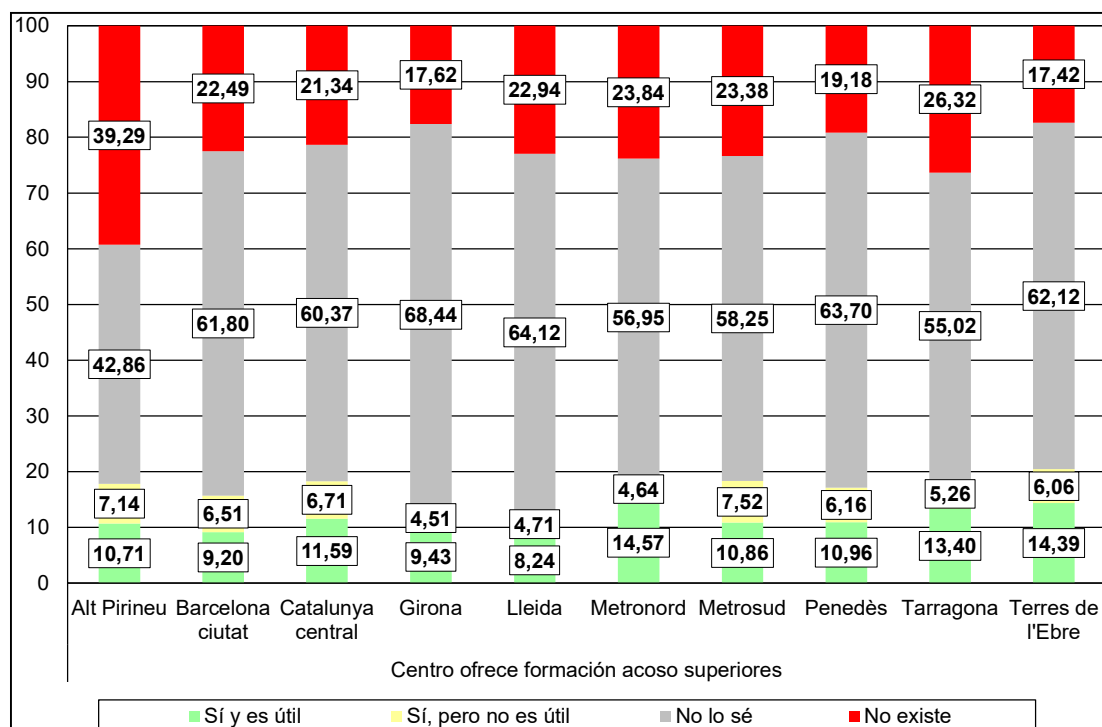
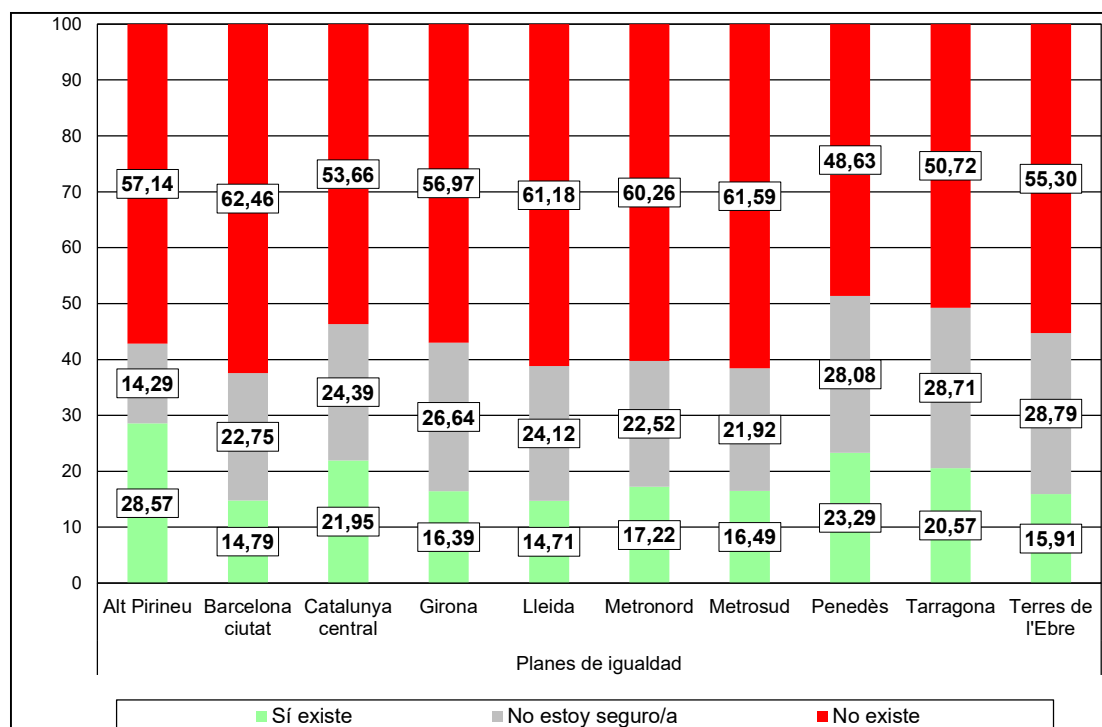


Figura 5.29. Distribución porcentual en percepción sobre la existencia de planes de igualdad según el grupo sector sanitario



5.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 5.5 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figura 5.30 a figura 5.39. Por variables y grupos se obtuvieron los siguientes resultados, para la variable:

1. Problemas de salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas con relación al trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Catalunya central (41,46%).

2. Crisis de ansiedad, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (18,87%).

3. Dificultades para dormir, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (60,71%).

4. Necesidad de tomar algún medicamento para poder manejar problemas de salud derivados del trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Catalunya central (32,32%).

5. Ingesta de alguna bebida alcohólica a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Girona (4,92%).

6. Incremento del consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (14,29%).

7. Necesidad de apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo Catalunya central (22,56%). Pero, los resultados para niveles medios también son interesantes dada las características de la variable, pues necesitar apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo algunas veces al mes también indica presencia de problemas de salud. El grupo con mayor porcentaje de sujetos en niveles medios ha sido el de Alt Pirineu (25,00%), con valores similares para los grupos de los sectores sanitarios de Girona (24,59) y Tarragona (22,01%)

Tabla 5.5. Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según sector sanitario.

ALT PIRINEU (n = 28)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	7	25,00	12	42,86	9	32,14
2. Crisis ansiedad	15	53,57	8	28,57	5	17,86
3. Problemas dormir	7	25,00	4	14,29	17	60,71
4. Medicamentos	14	50,00	7	25,00	7	25,00
5. Ingesta alcohol	25	89,29	3	10,71	0	0,00
6. Incremento tabaco	23	82,14	1	3,57	4	14,29
7. Ayuda especialista	16	57,14	7	25,00	5	17,86
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	3 10,71%	8 28,57%	7 25,00%	10 35,71%	8 28,57%	2 7,14%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	42,86%			57,14%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	42,86%			57,14%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	7,10%		60,70%		32,20%	
BARCELONA CIUTAT (n = 1.521)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	465	30,57	472	31,03	584	38,40
2. Crisis ansiedad	828	54,44	406	26,69	287	18,87
3. Problemas dormir	405	26,63	449	29,52	667	43,85
4. Medicamentos	770	50,62	371	24,39	380	24,98
5. Ingesta alcohol	1401	92,11	84	5,52	36	2,37
6. Incremento tabaco	1244	81,79	153	10,06	124	8,15
7. Ayuda especialista	947	62,26	290	19,07	284	18,67
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	145 9,53%	354 23,27%	383 25,18%	639 42,01%	507 33,33%	132 8,68%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	30,37%			69,63%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	48,85%			51,15%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	11,24%		61,54%		27,22%	

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 5.5 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según sector sanitario.

CATALUNYA CENTRAL (n = 164)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	39	23,78	57	34,76	68	41,46
2. Crisis ansiedad	92	56,10	42	25,61	30	18,29
3. Problemas dormir	35	21,34	50	30,49	79	48,17
4. Medicamentos	81	49,39	30	18,29	53	32,32
5. Ingesta alcohol	155	94,51	5	3,05	4	2,44
6. Incremento tabaco	135	82,32	15	9,15	14	8,54
7. Ayuda especialista	97	59,15	30	18,29	37	22,56
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	18 10,98%	32 19,51%	51 31,10%	63 38,41%	48 29,27%	15 9,15%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	27,44%			72,56%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	50,61%			49,39%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	10,37%		56,71%	32,93%		
GIRONA (n = 244)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	68	27,87	78	31,97	98	40,16
2. Crisis ansiedad	148	60,66	66	27,05	30	12,30
3. Problemas dormir	68	27,87	84	34,43	92	37,70
4. Medicamentos	123	50,41	66	27,05	55	22,54
5. Ingesta alcohol	215	88,11	17	6,97	12	4,92
6. Incremento tabaco	204	83,61	20	8,20	20	8,20
7. Ayuda especialista	159	65,16	60	24,59	25	10,25
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	25 10,25%	51 20,90%	66 27,05%	102 41,80%	81 33,20%	21 8,61%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	32,38%			67,62%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	52,46%			47,54%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,20%		56,97%	34,84%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 5.5 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según sector sanitario.

LLEIDA (n = 179)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	72	42,35	37	21,76	61	35,88
2. Crisis ansiedad	116	68,24	31	18,24	23	13,53
3. Problemas dormir	57	33,53	47	27,65	66	38,82
4. Medicamentos	101	59,41	38	22,35	31	18,24
5. Ingesta alcohol	156	91,76	7	4,12	7	4,12
6. Incremento tabaco	142	83,53	13	7,65	15	8,82
7. Ayuda especialista	120	70,59	31	18,24	19	11,18
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	24 14,12%	55 32,35%	40 23,53%	51 30,00%	36 21,18%	15 8,82%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	41,18%			58,82%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	65,29%			34,71%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,24%		48,24%	43,53%		
METRONORD (n = 151)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	52	34,44	37	24,50	62	41,06
2. Crisis ansiedad	76	50,33	55	36,42	20	13,25
3. Problemas dormir	39	25,83	50	33,11	62	41,06
4. Medicamentos	73	48,34	34	22,52	44	29,14
5. Ingesta alcohol	137	90,73	11	7,28	3	1,99
6. Incremento tabaco	126	83,44	11	7,28	14	9,27
7. Ayuda especialista	103	68,21	30	19,87	18	11,92
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	18 11,92%	31 20,53%	40 26,49%	62 41,06%	45 29,80%	17 11,26%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	35,76%			64,24%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	53,64%			46,36%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	9,93%		55,63%	34,44%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 5.5 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según sector sanitario.

METROSUD (n = 479)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	142	29,65	149	31,11	188	39,25
2. Crisis ansiedad	258	53,86	143	29,85	78	16,28
3. Problemas dormir	131	27,35	140	29,23	208	43,42
4. Medicamentos	231	48,23	136	28,39	112	23,38
5. Ingesta alcohol	442	92,28	23	4,80	14	2,92
6. Incremento tabaco	403	84,13	41	8,56	35	7,31
7. Ayuda especialista	312	65,14	97	20,25	70	14,61
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	53 11,06%	132 27,56%	111 23,17%	183 38,20%	150 31,32%	33 6,89%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	29,65%			70,35%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	55,11%			44,89%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	10,02%		65,14%	24,84%		
PENEDÈS (n = 146)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	52	35,62	39	26,71	55	37,67
2. Crisis ansiedad	87	59,59	38	26,03	21	14,38
3. Problemas dormir	30	20,55	45	30,82	71	48,63
4. Medicamentos	74	50,68	33	22,60	39	26,71
5. Ingesta alcohol	138	94,52	6	4,11	2	1,37
6. Incremento tabaco	119	81,51	15	10,27	12	8,22
7. Ayuda especialista	91	62,33	32	21,92	23	15,75
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	18 12,33%	35 23,97%	36 24,66%	57 39,04%	46 31,51%	11 7,53%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	30,82%			69,18%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	53,42%			46,58%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	3,42%		63,70%	32,88%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 5.5 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según sector sanitario.

TARRAGONA (n = 209)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	78	37,32	59	28,23	72	34,45
2. Crisis ansiedad	123	58,85	50	23,92	36	17,22
3. Problemas dormir	62	29,67	60	28,71	87	41,63
4. Medicamentos	116	55,50	47	22,49	46	22,01
5. Ingesta alcohol	186	89,00	16	7,66	7	3,35
6. Incremento tabaco	165	78,95	26	12,44	18	8,61
7. Ayuda especialista	133	63,64	46	22,01	30	14,35
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	34 16,27%	61 29,19%	47 22,49%	67 32,06%	51 24,40%	16 7,66%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	41,63%			58,37%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	56,94%			43,06%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	7,66%		51,67%		40,67%	
TERRES DE L'EBRE (n = 132)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	58	43,94	34	25,76	40	30,30
2. Crisis ansiedad	84	63,64	34	25,76	14	10,61
3. Problemas dormir	45	34,09	36	27,27	51	38,64
4. Medicamentos	78	59,09	33	25,00	21	15,91
5. Ingesta alcohol	128	96,97	3	2,27	1	0,76
6. Incremento tabaco	113	85,61	9	6,82	10	7,58
7. Ayuda especialista	96	72,73	20	15,15	16	12,12
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	29 21,97%	30 22,73%	28 21,21%	45 34,09%	34 25,76%	11 8,33%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	36,36%			63,64%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	59,85%			40,15%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	5,30%		56,82%		37,88%	

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Figura 5.30. Distribución de la muestra de Alt Pirineu en niveles de resultados del estrés laboral.

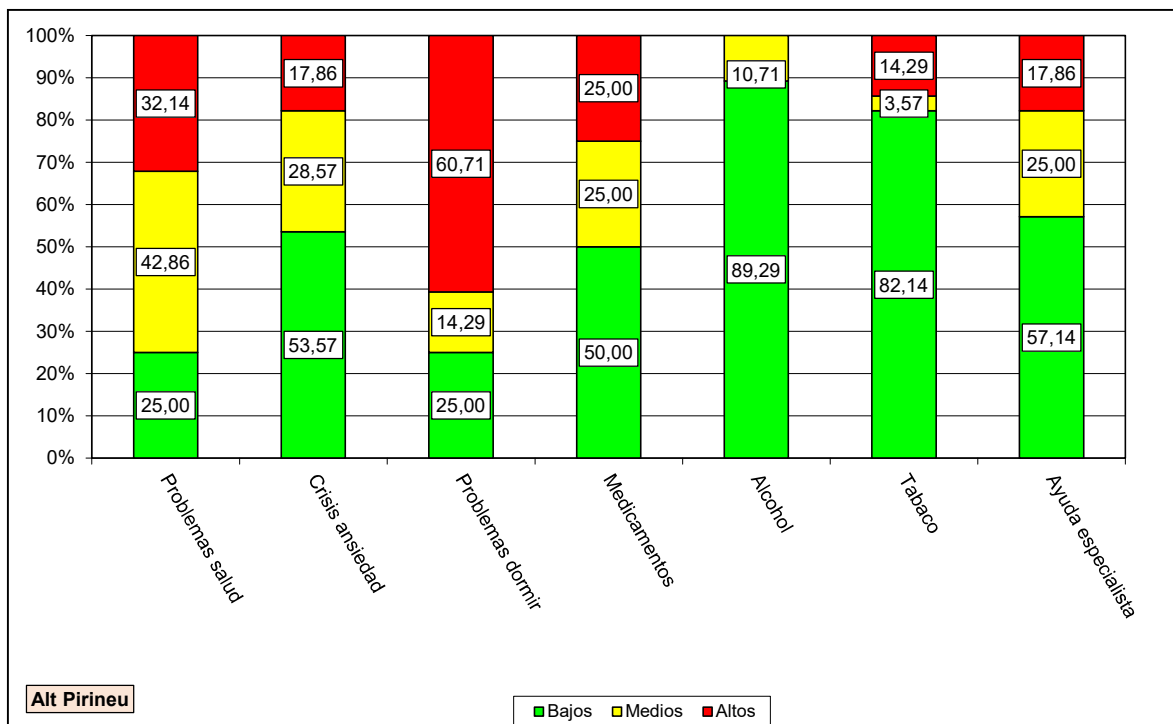


Figura 5.31. Distribución de la muestra de Barcelona ciutat en niveles de resultados del estrés laboral.

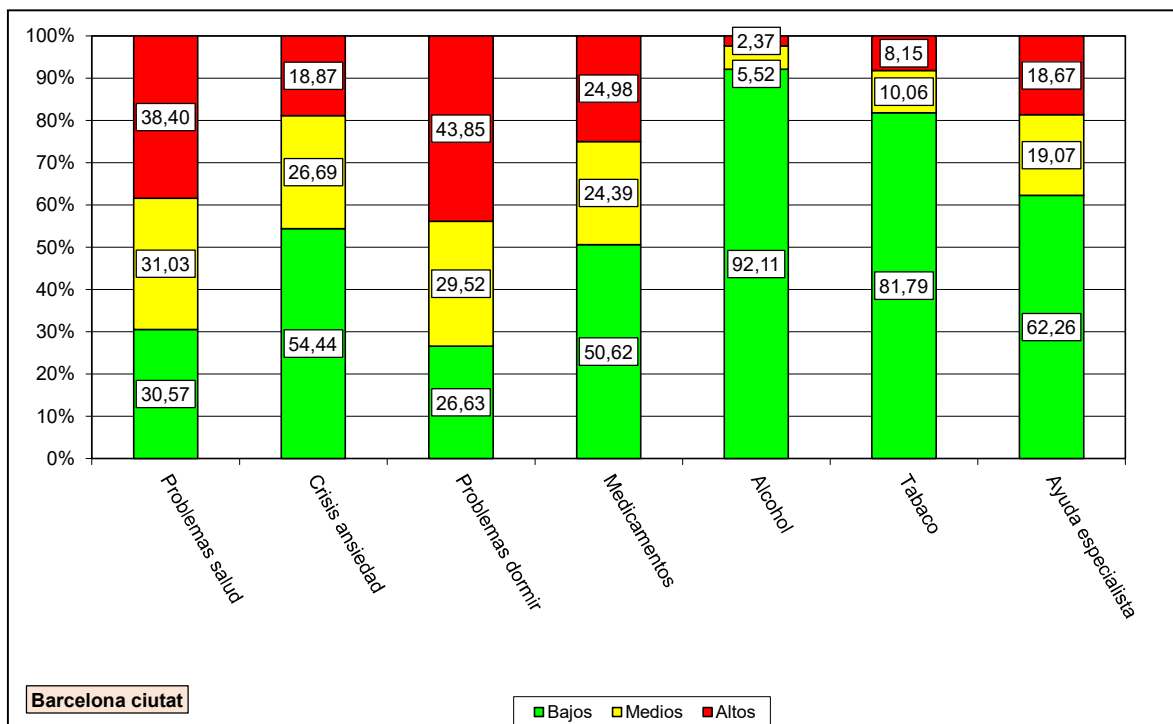


Figura 5.32. Distribución de la muestra de Catalunya central en niveles de resultados del estrés laboral.

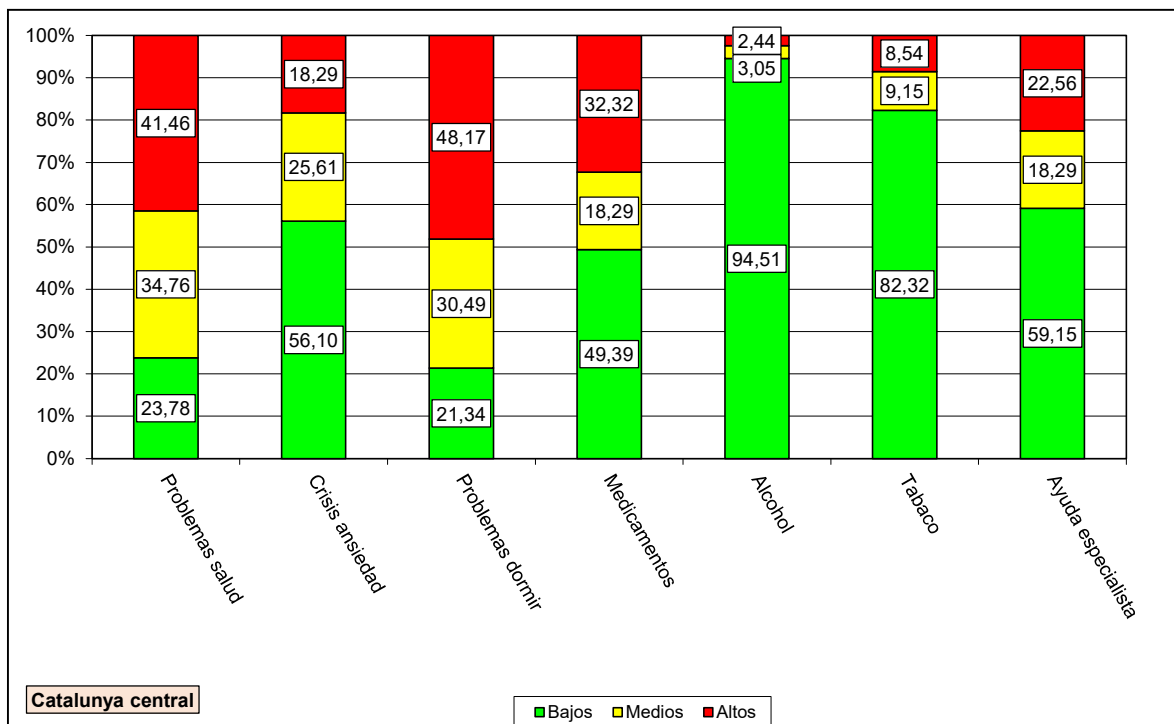


Figura 5.33. Distribución de la muestra de Girona en niveles de resultados del estrés laboral.

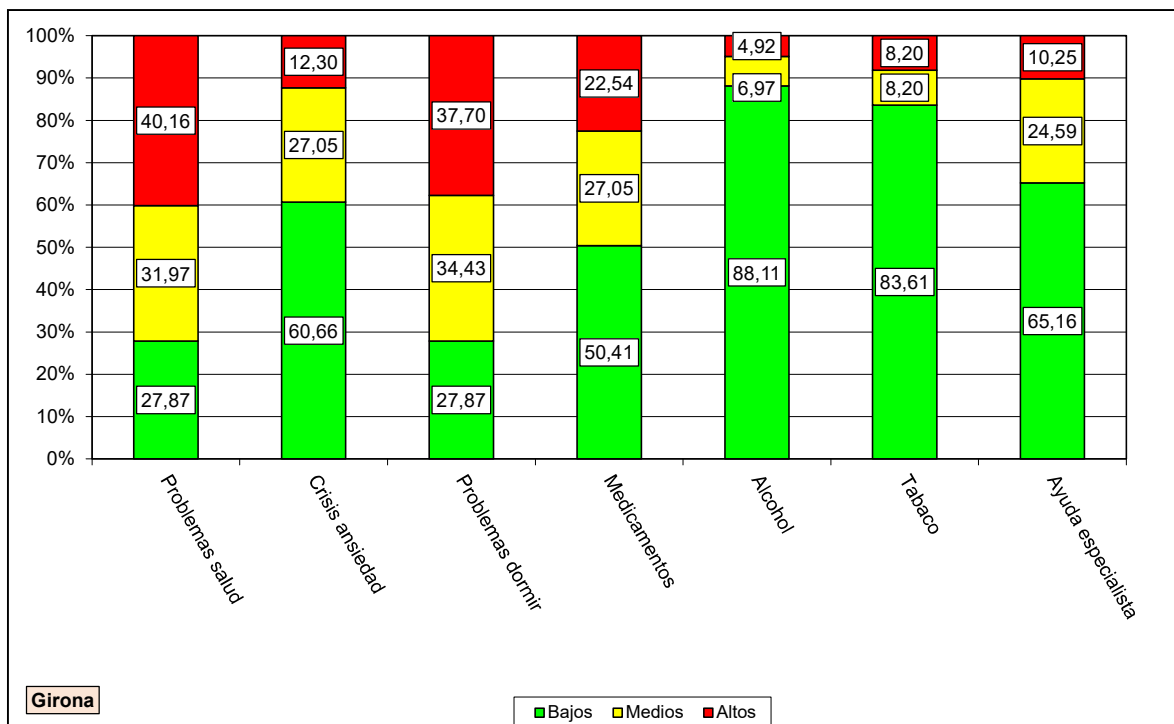


Figura 5.34. Distribución de la muestra de Lleida en niveles de resultados del estrés laboral.

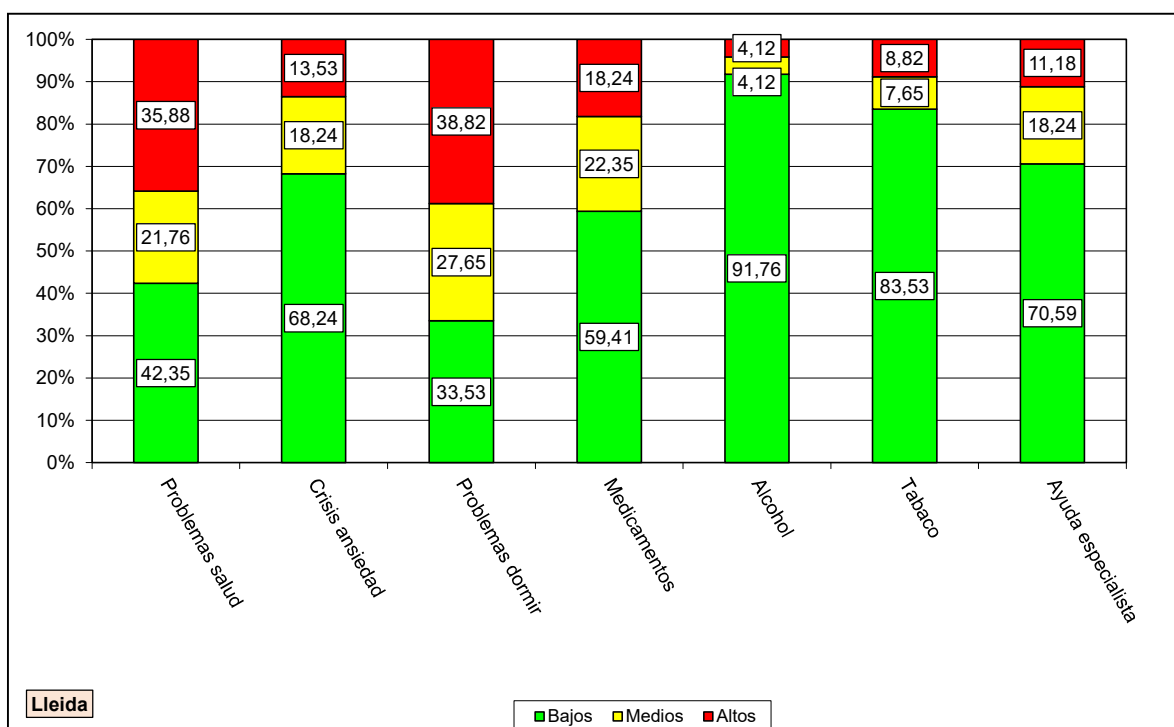


Figura 5.35. Distribución de la muestra de Metronord en niveles de resultados del estrés laboral.

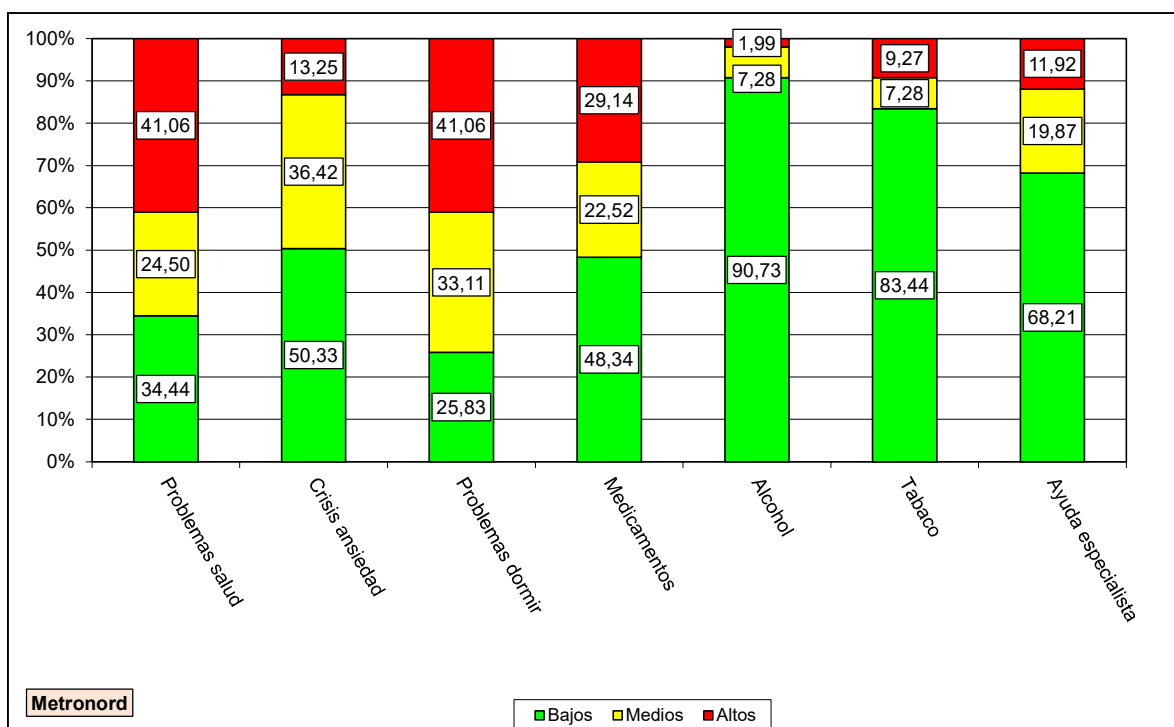


Figura 5.36. Distribución de la muestra de Metrosud en niveles de resultados del estrés laboral.

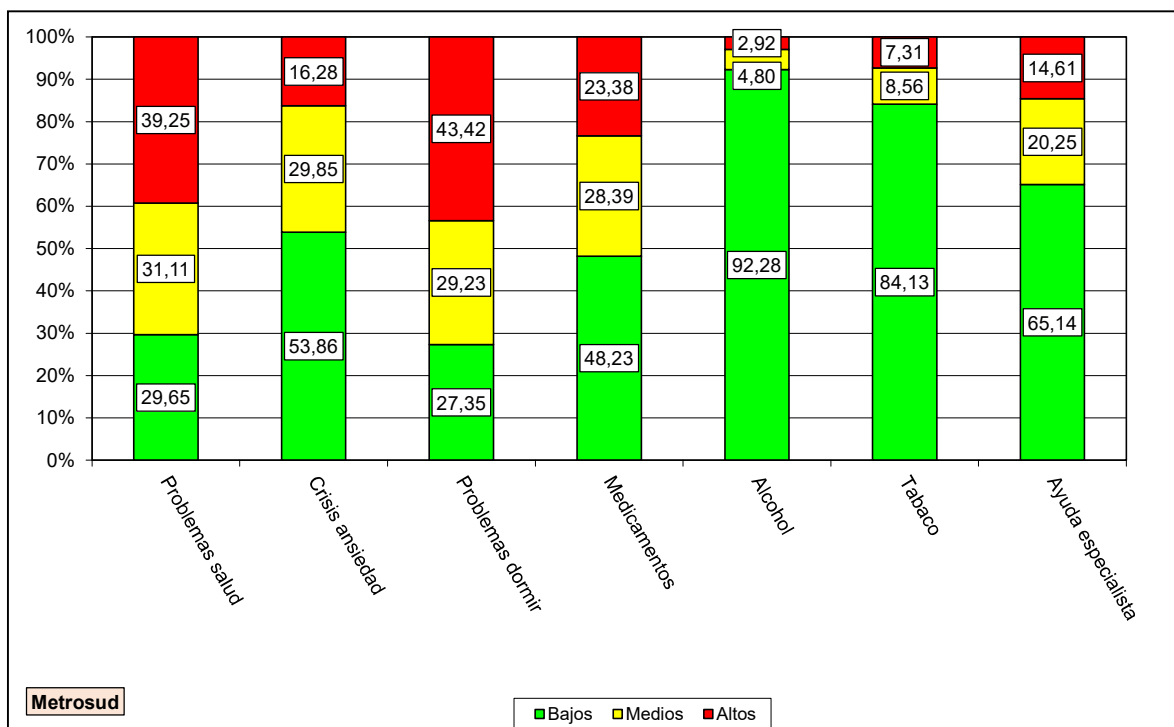


Figura 5.37. Distribución de la muestra de Penedès en niveles de resultados del estrés laboral.

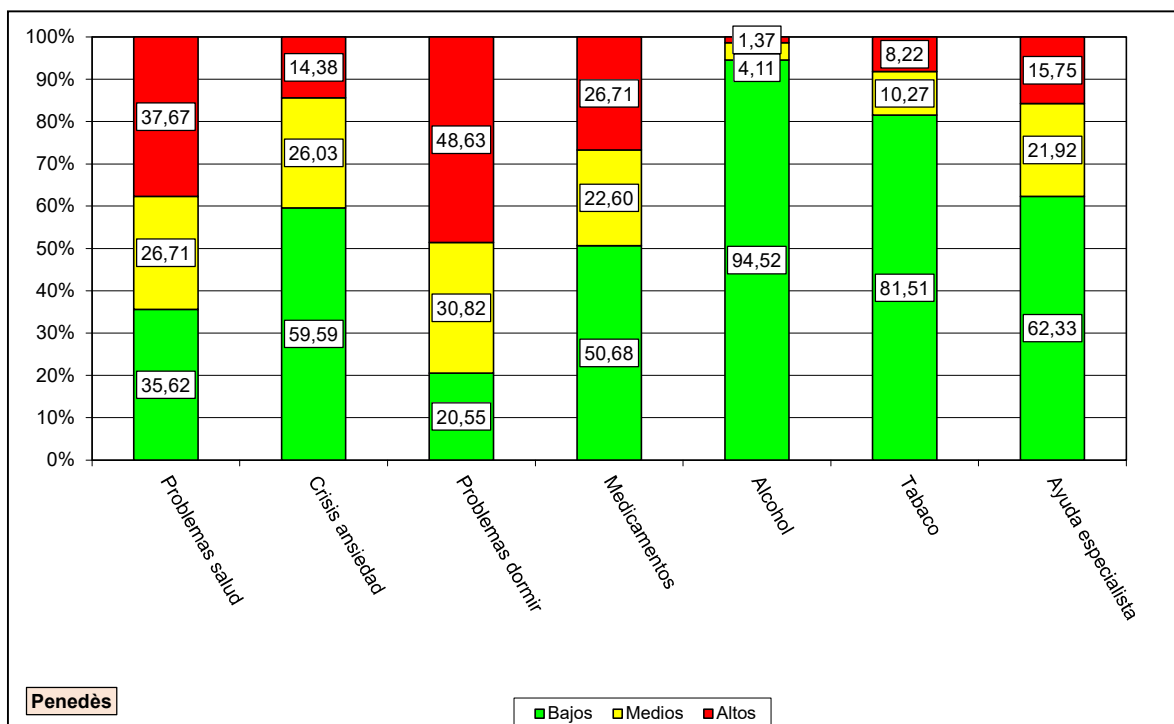


Figura 5.38. Distribución de la muestra de Tarragona en niveles de resultados del estrés laboral.

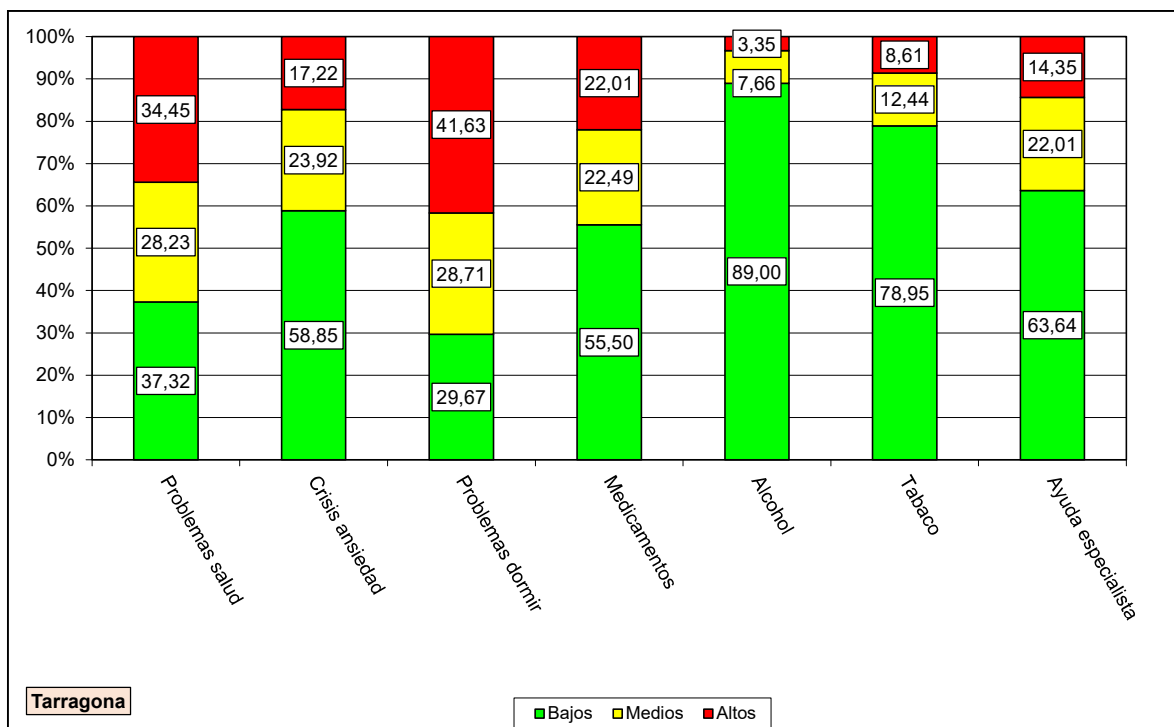
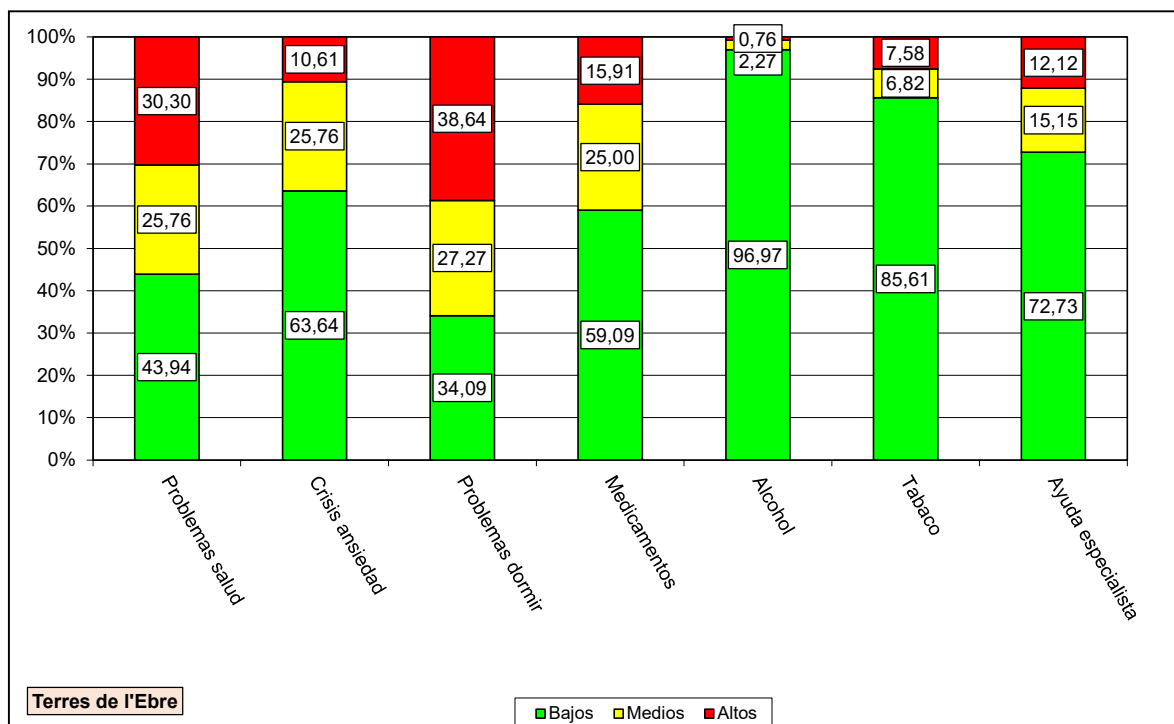


Figura 5.39. Distribución de la muestra de Terres de l'Ebre en niveles de resultados del estrés laboral.



En la tabla 5.5 y en la figura 5.40 y figura 5.41 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)⁵, se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos (figura 5.40). Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2 (figura 5.41). Los sujetos en el nivel perfil 2 se considera que han desarrollado niveles de SQT compatibles con la existencia de otros problemas de salud derivados del síndrome, serían casos patológicos del SQT.

Como se observa en la figura 5.40 el mayor porcentaje en niveles muy altos (críticos) del SQT se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (42,01%), aunque con valores similares a los grupos Girona (41,80%) y Metronord (41,06%), mientras que el porcentaje más bajo en este nivel se obtuvo en el grupo Lleida (30,00%). Considerando los perfiles, el porcentaje más elevado de sujetos en el perfil 2 se obtuvo para el grupo Catalunya central (9,15%), mientras que el más bajo se obtuvo en el grupo Metrosud (6,89%).

⁵ Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Figura 5.40. Distribución en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo sector sanitario.

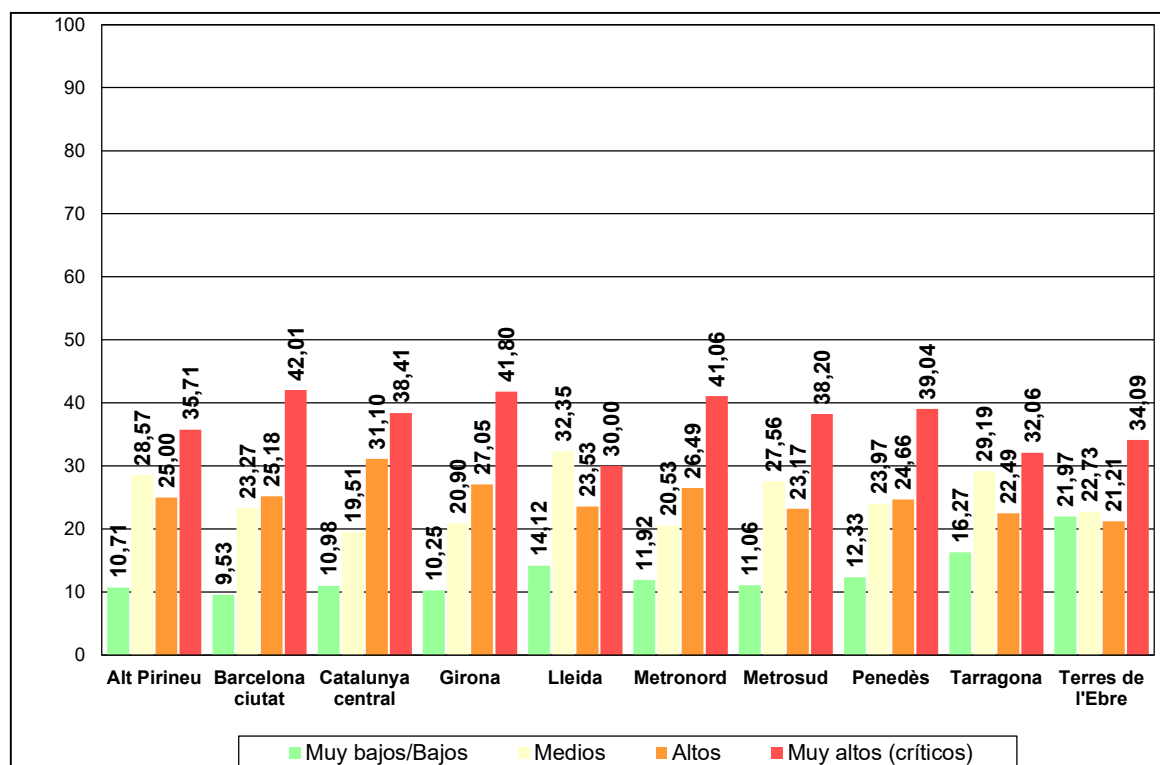
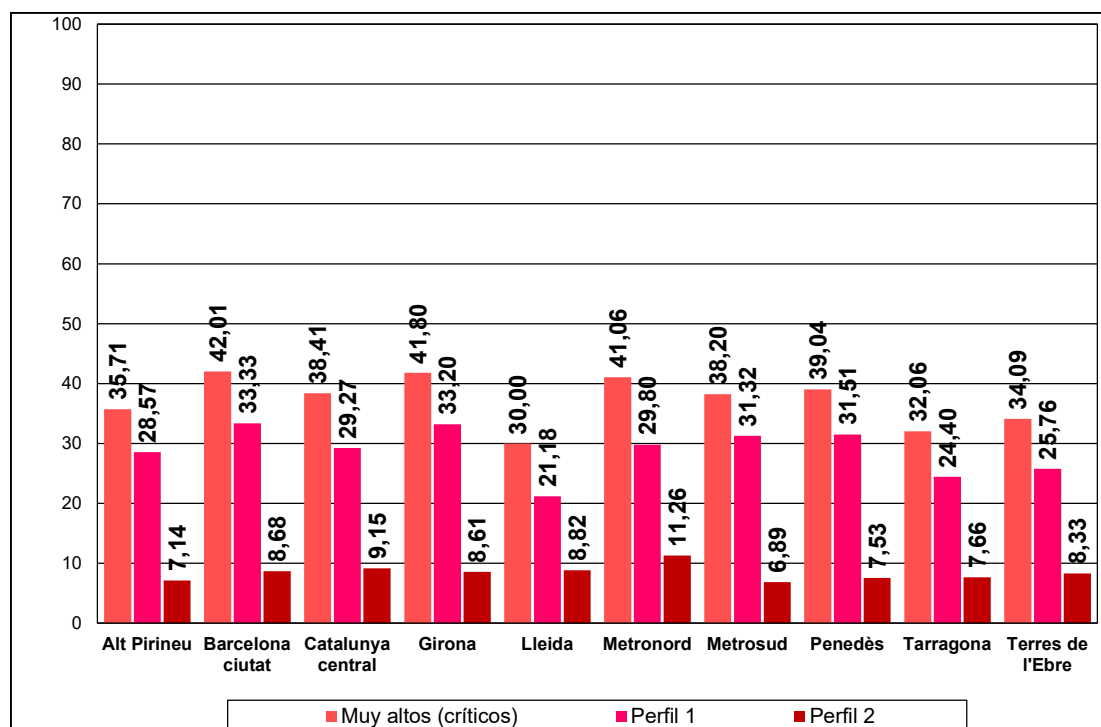
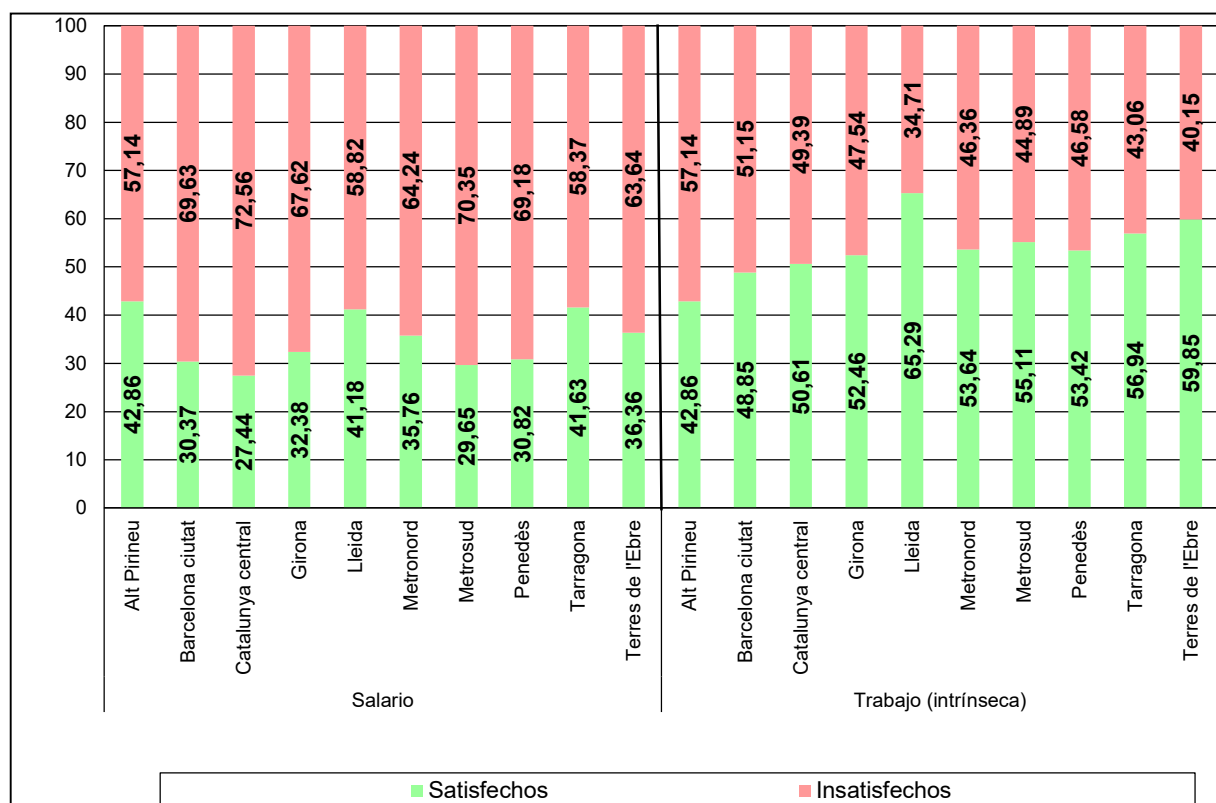


Figura 5.41. Distribución en niveles críticos (perfil 1 vs. perfil 2) del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo sector sanitario.



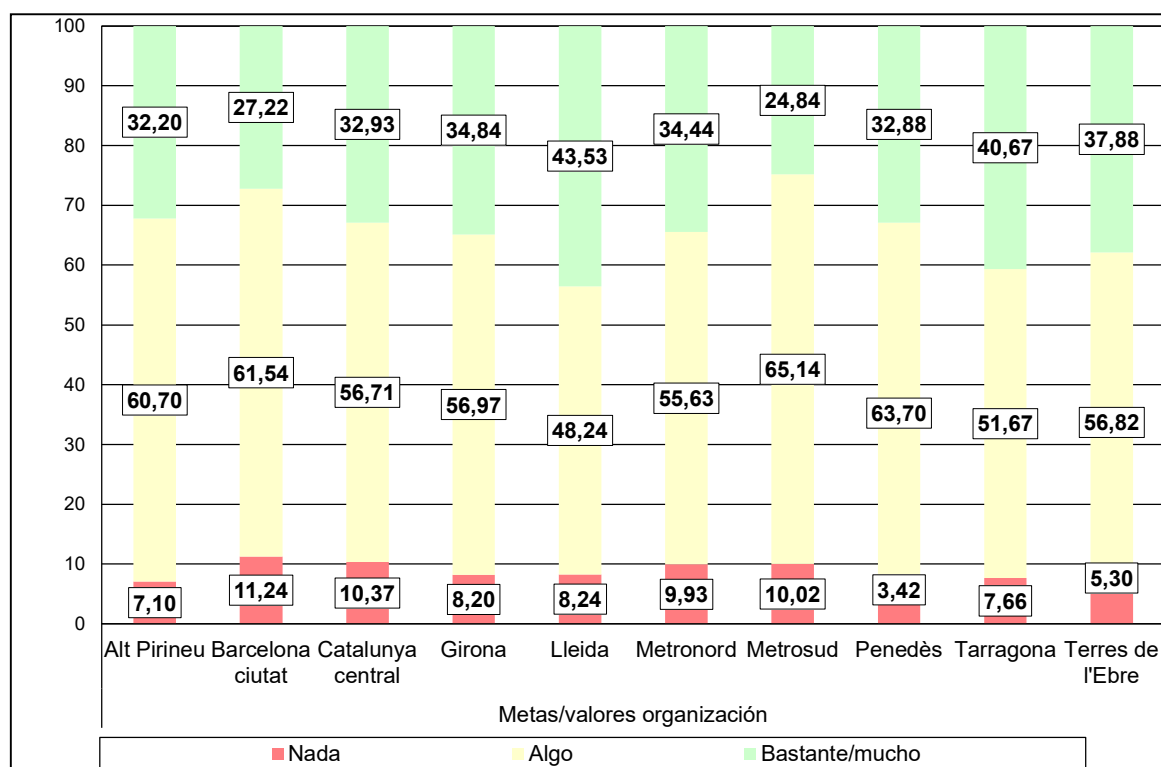
Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 5.5), se observa que el mayor porcentaje en personas insatisfechas con el salario se obtuvo para el grupo Catalunya central (72,56%) con valores muy similares para el grupo Metrosud (70,35%). Para la satisfacción con el trabajo el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (57,14%) (figura 5.42).

Figura 5.42. Distribución en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca) según el grupo sector sanitario.



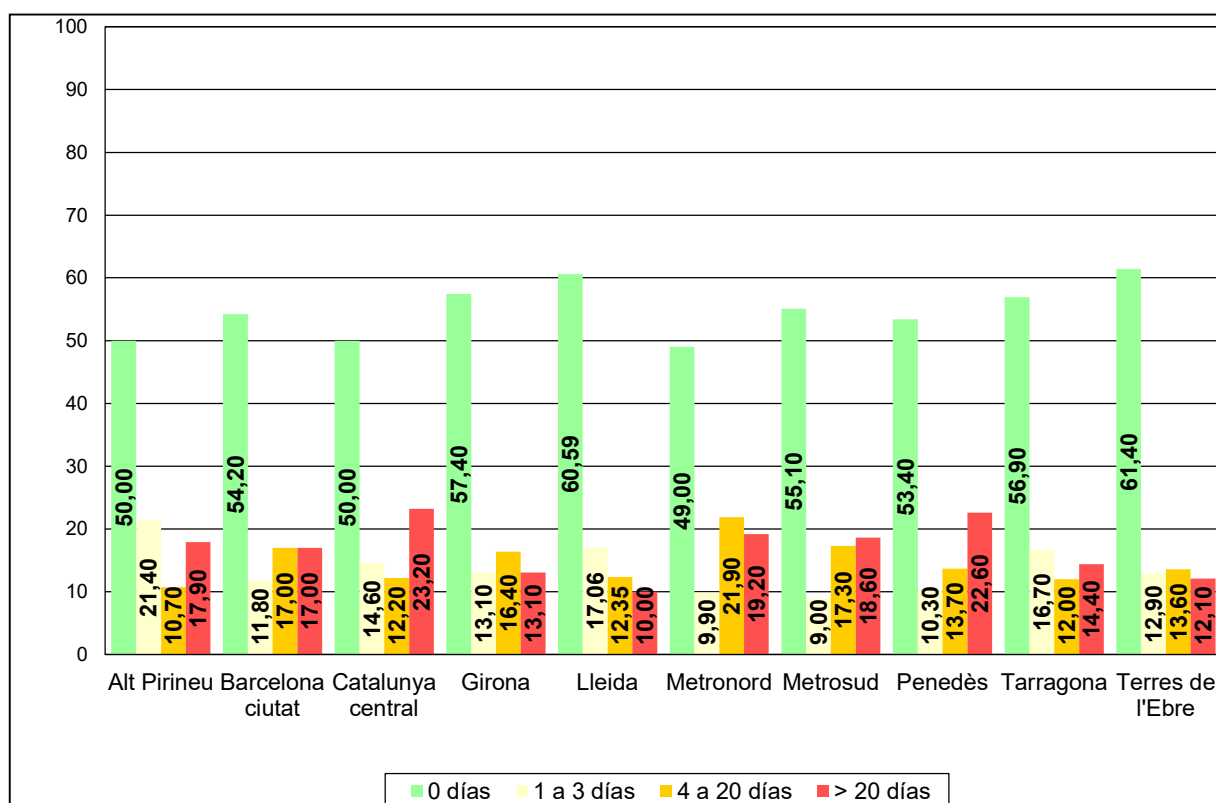
Para la satisfacción con los valores y metas de la organización el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (11,24%), mientras que el grupo con mayor porcentaje en personas bastante o muy satisfechas se obtuvo para el grupo Tarragona (40,67%) (figura 5.43).

Figura 5.43. Distribución en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización según el grupo sector sanitario.



En la figura 5.44 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. El grupo con mayor porcentaje de sujetos que faltaron más de 20 días al trabajo en el último año fue Catalunya central (23,20%), y con un valor muy próximo el grupo Penedès (22,60%). Considerando las personas que faltaron entre 4 y 20 días, mayor porcentaje se obtuvo para el grupo Metronord (21,90%), mientras que el grupo Terres de l'Ebre fue el que presentó el mayor porcentaje de sujetos que no faltaron ningún día (61,40%), y se obtuvo un valor cercano para el grupo Lleida (60,59%).

Figura 5.44 Distribución de los grupos en niveles absentismo en el último año agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



5.2. Anàlisis diferenciales.

5.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 5.6 se presenta la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. Los resultados para las variables por grupos fueron como sigue:

1. Carga de trabajo. Las medias más elevadas se obtuvieron para el grupo Girona (2,46) y para el grupo Penedès (2,41). La prueba *post hoc* de Bonferroni indicó que entre estos grupos las medias fueron similares, pero sólo la media del grupo del sector sanitario Girona resultó significativamente más elevadas que la media del grupo Terres de l'Ebre (2,20). Para el resto de los grupos las medias resultaron similares (ver figura 5.45).

2. Conflicto de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (1,85). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Tampoco se obtuvieron diferencias significativas entre las medias del resto de los grupos (ver figura 5.45).

3. Ambigüedad de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo Catalunya central (1,41). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo Penedès (1,05) y del grupo Terres del Ebre (1,01) (ver figura 5.45).

4. Conflictos interpersonales. La media más elevada se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (1,07). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Tampoco se obtuvieron diferencias significativas entre las medias del resto de los grupos (ver figura 5.45).

5. Falta de justicia. La media más elevada se obtuvo para el grupo Barcelona ciutat (2,62) y Penedès (2,62). La media del grupo Barcelona ciutat resultó significativamente más elevada que la del grupo Lleida (2,32) y del grupo Terres de l'Ebre (2,30). También se obtuvieron diferencias significativas entre la media del grupo Metrosud (2,60) y del grupo Lleida, y entre Metrosud y Terres de l'Ebre (ver figura 5.45). La media del grupo Penedès no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos.

6. Trabajo emocional. La media más elevada se obtuvo para el grupo Alt Pirineu

(2,61) y Penedès (2,61). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Tampoco se obtuvieron diferencias significativas entre las medias del resto de los grupos (ver figura 5.46).

7. Sobreimplicación. La media más elevada se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (2,98). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Tampoco se obtuvieron diferencias significativas entre las medias del resto de los grupos (ver figura 5.46).

8. Conflicto trabajo-familia. La media más elevada se obtuvo para el grupo Terres de l'Ebre (1,93). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. No hubo diferencias significativas para el resto de los grupos (ver figura 5.46).

9. Conflicto familia-trabajo. La media más elevada se obtuvo para el grupo Catalunya central (0,66). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo Lleida (0,34) (ver figura 5.46).

10. Agresiones. La media más elevada se obtuvo para el grupo Penedès (1,50). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo Terres de l'Ebre (1,10) (ver figura 5.47).

10.1. Agresiones psicológicas internas. La media más elevada se obtuvo para el grupo Alt Pirineu (1,50). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. No hubo diferencias significativas para el resto de los grupos (ver figura 5.47).

10.2. Agresiones psicológicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo Penedès (2,16). Esta media resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos, excepto la media del grupo Girona (1,78), con la que la diferencia no resultó significativa (ver figura 5.47).

10.3. Agresiones físicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo Penedès (1,15). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo Terres de l'Ebre (0,60). Además, la media del grupo Terres de l'Ebre resultó significativamente más baja que la de los grupos Barcelona ciutat, Girona, Metronord, Metrosud y Tarragona (ver figura 5.47).

10.4. Sensación de inseguridad. La media más elevada se obtuvo para el grupo Penedès (1,43). Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Tampoco se obtuvieron diferencias significativas entre las medias del resto de los

grupos (ver figura 5.47).

Tabla 5.6. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable sector sanitario para las variables de demanda.

	Alt Pirineu	Barcelona ciutat	Catalunya central	Girona	Lleida	Metronord	Metrosud	Penedès	Tarragona	Terres de l'Ebre	F	eta ²
1. Carga trabajo	2,35	2,39	2,37	2,46	2,29	2,38	2,36	2,41	2,32	2,20	1,84	0,005
2. Conflicto de rol	1,85	1,76	1,83	1,71	1,66	1,66	1,65	1,74	1,66	1,57	1,60	0,004
3. Ambigüedad de rol	1,37	1,25	1,41	1,22	1,11	1,12	1,21	1,05	1,15	1,01	3,14***	0,009
4. Conflictos interpersonales	1,07	0,87	0,95	0,93	0,85	0,85	0,87	0,91	0,90	0,82	1,15	0,003
5. Inequidad (falta justicia)	2,56	2,62	2,48	2,57	2,32	2,45	2,60	2,62	2,42	2,30	5,06***	0,014
6. Trabajo emocional	2,61	2,54	2,57	2,56	2,57	2,53	2,51	2,61	2,58	2,56	0,54	0,001
7. Sobreimplicación	2,98	2,64	2,71	2,62	2,46	2,56	2,54	2,59	2,57	2,51	2,05*	0,006
8. Conflicto trabajo-familia	1,82	1,78	1,91	1,89	1,52	1,77	1,70	1,82	1,79	1,93	1,56	0,004
9. Conflicto familia-trabajo	0,61	0,49	0,66	0,50	0,34	0,54	0,44	0,38	0,44	0,46	2,19*	0,006
10. Agresiones	1,19	1,30	1,30	1,28	1,29	1,35	1,27	1,50	1,37	1,10	2,27*	0,006
10.1. Psicológicas internas	1,50	1,27	1,37	1,20	1,27	1,25	1,23	1,26	1,40	1,11	0,97	0,003
10.2. Psicológicas externas	1,36	1,75	1,68	1,78	1,68	1,70	1,70	2,16	1,69	1,49	3,39***	0,009
10.3. Físicas externas	0,89	0,89	0,91	0,93	0,95	1,09	0,99	1,15	1,07	0,60	4,21***	0,012
10.4. Sensación inseguridad	1,00	1,27	1,22	1,23	1,26	1,38	1,15	1,43	1,32	1,20	1,33	0,004

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas.

Figura 5.45. Medias en función de la variable sector sanitario para variables de demanda.

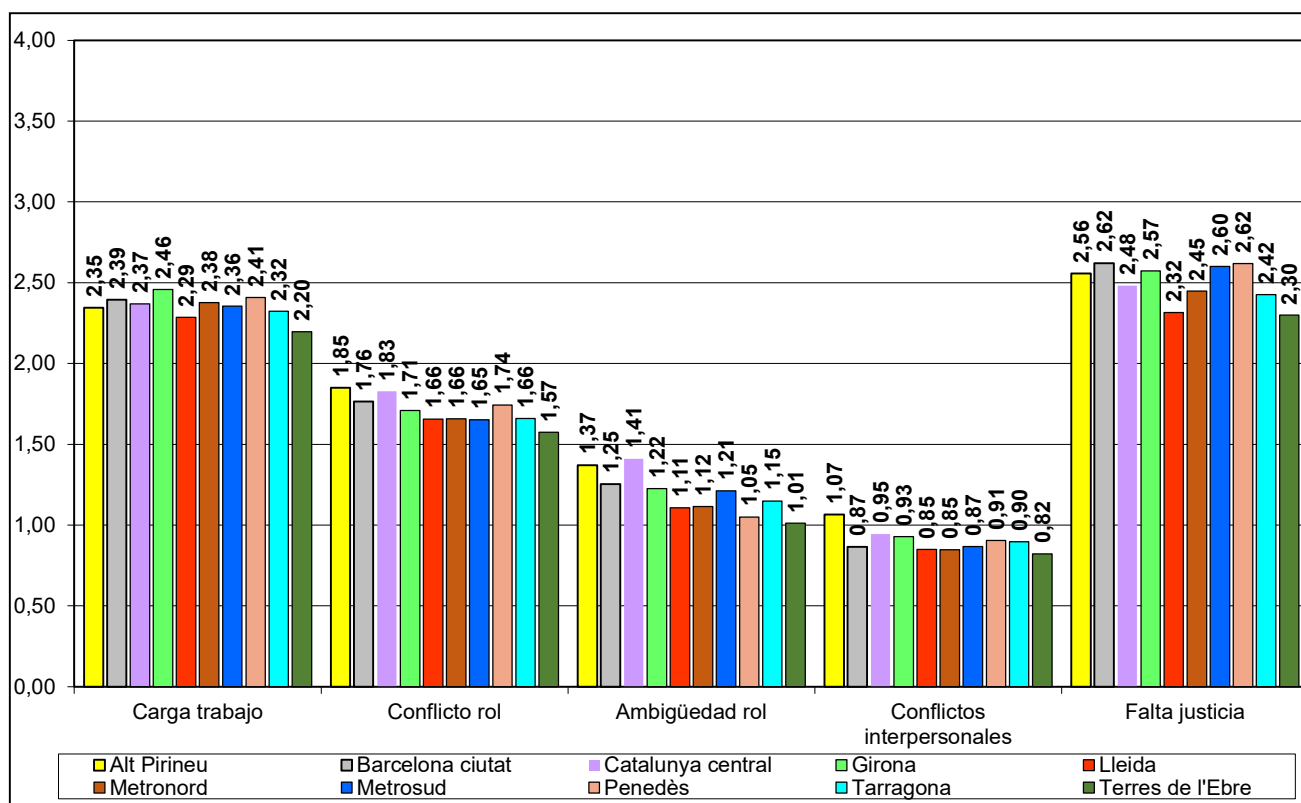


Figura 5.46. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de demanda.

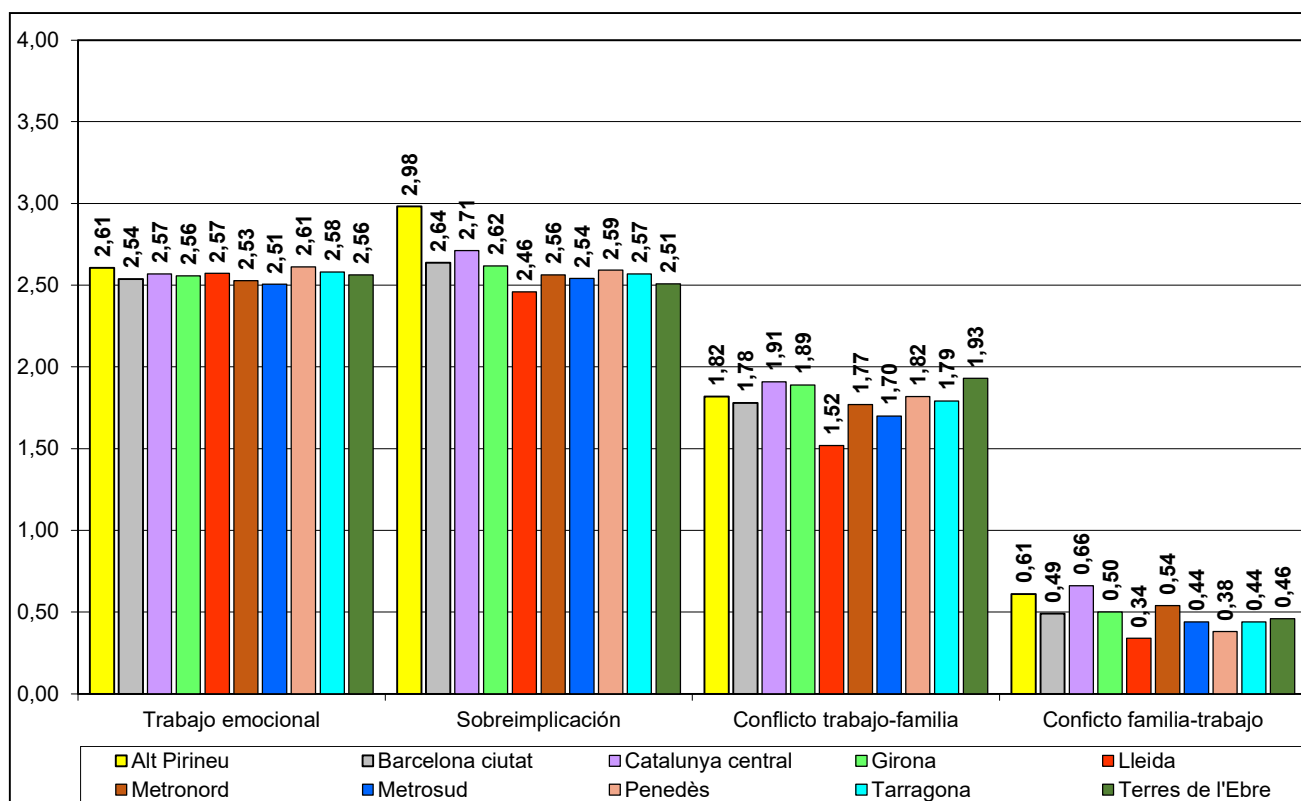
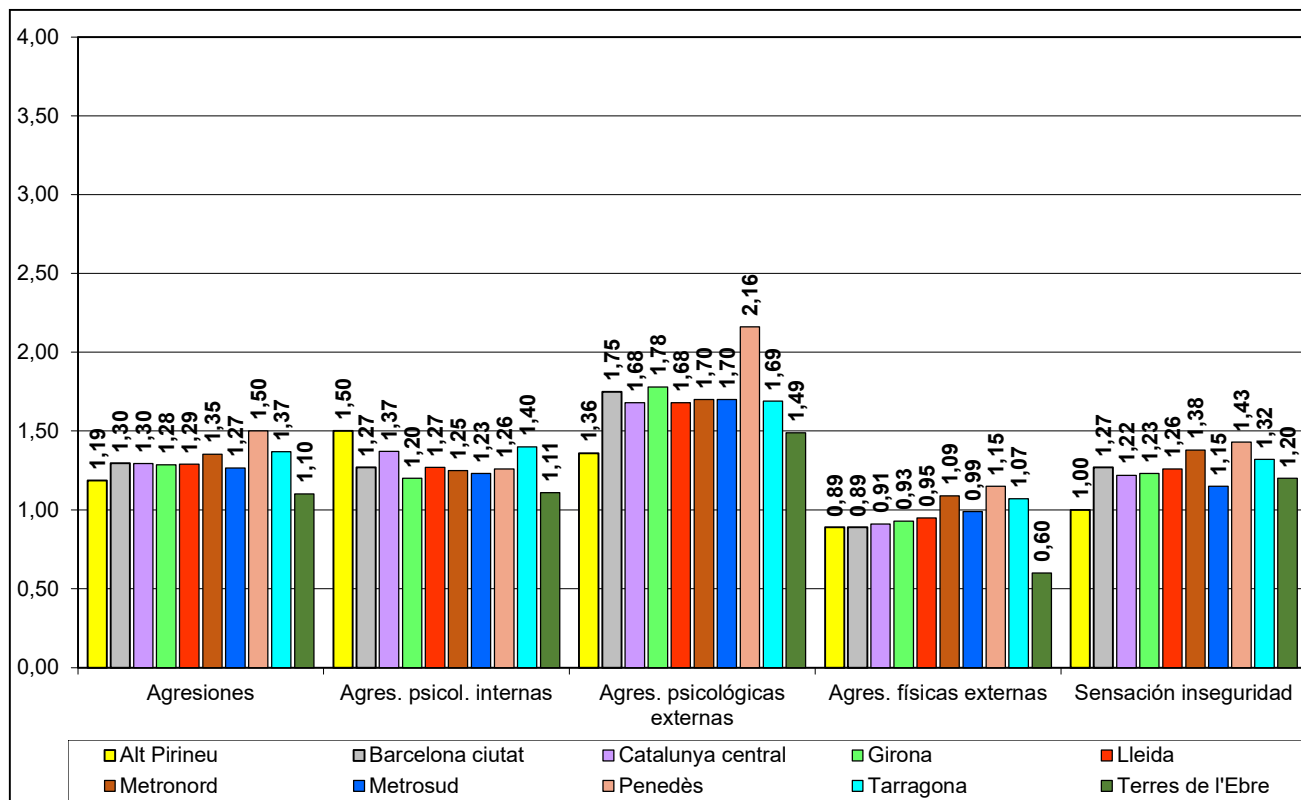


Figura 5.47. Medias en función de la variable sector sanitario para variables de demanda (violencia).



5.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 5.7 se presenta la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. En la tabla 5.7 se observa que para la variable: (1) autonomía la media más elevada la obtuvo el grupo Penedès (2,07), (2) disponibilidad de recursos laborales la media más elevada la obtuvo el grupo Terres de l'Ebre (2,22), y (3) apoyo social, para el grupo Catalunya central (2,10). No obstante, los valores de la media fueron muy similares entre todos los grupos.

La prueba post hoc de Bonferroni identificó diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1. Autonomía. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno

de los grupos (ver figura 5.48).

2. Disponibilidad de recursos. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo Barcelona ciutat (2,00) con Terres de l'Ebre (2,22) (ver figura 5.48).

3. Autoeficacia. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.48).

4. Apoyo social. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.49).

4.1. Apoyo social del superior. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.49).

4.2. Apoyo social de los/as compañeros/as. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.49).

4.3. Apoyo social de la dirección. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) Barcelona ciutat (1,06) con Catalunya central (1,73), Lleida (1,39), Metronord (1,45) y Terres de l'Ebre (1,47); y (b) Catalunya central con Girona (1,24), Penedès (1,26) y Tarragona (1,22) (ver figura 5.49).

5.1 Retroinformación positiva del superior/a. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.50).

5.2 Retroinformación negativa del superior/a. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.50).

5.3 Retroinformación positiva de los/as compañeros/as. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.50).

Tabla 5.7. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable sector sanitario para las variables de recursos.

	Alt Pirineu	Barcelona ciutat	Catalunya central	Girona	Lleida	Metronord	Metrosud	Penedès	Tarragona	Terres de l'Ebre	F	eta ²
1. Autonomía	1,84	1,93	1,94	1,86	1,89	1,98	1,96	2,07	1,91	1,98	0,67	0,002
2. Recursos laborales	2,06	2,00	2,18	2,12	2,13	2,02	2,03	2,01	2,15	2,22	3,51***	0,010
3. Autoeficacia	3,18	2,85	2,88	2,80	2,95	2,82	2,89	2,84	2,93	2,95	1,52	0,004
4. Apoyo social	1,84	1,87	2,10	1,89	2,08	2,08	1,94	1,97	1,86	2,04	2,87**	0,008
4.1. Apoyo superior/a	1,45	1,81	1,92	1,78	2,09	1,95	1,81	1,96	1,74	1,98	2,14*	0,006
4.2. Apoyo compañeros/as	2,61	2,75	2,65	2,65	2,78	2,83	2,83	2,68	2,62	2,66	1,42	0,004
4.3. Apoyo dirección	1,46	1,06	1,73	1,24	1,39	1,45	1,18	1,26	1,22	1,47	8,88***	0,024
5.1. Retroinformación superior positiva	1,00	1,15	1,27	1,14	1,36	1,31	1,22	1,18	1,07	1,34	1,53	0,004
5.2. Retroinformación superior negativa	1,61	1,38	1,57	1,46	1,33	1,33	1,46	1,39	1,46	1,55	1,06	0,003
5.3. Retroinformación positiva compañeros/as	2,07	1,86	1,87	1,79	1,91	1,89	1,86	1,85	1,62	1,70	1,27	0,004

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Figura 5.48. Medias en funció de la variable grups professionals per a variables de recursos.

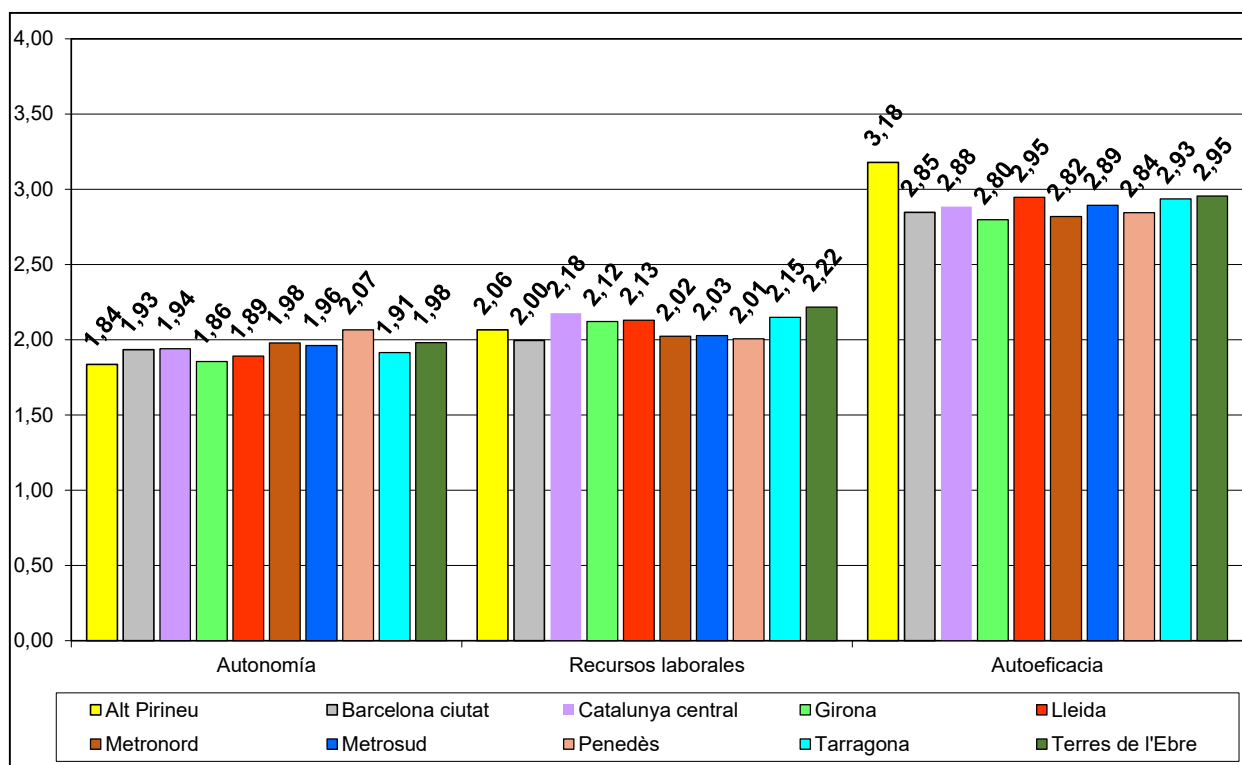


Figura 5.49. Medias en funció de la variable grups professionals per a variables de recursos de suport social.

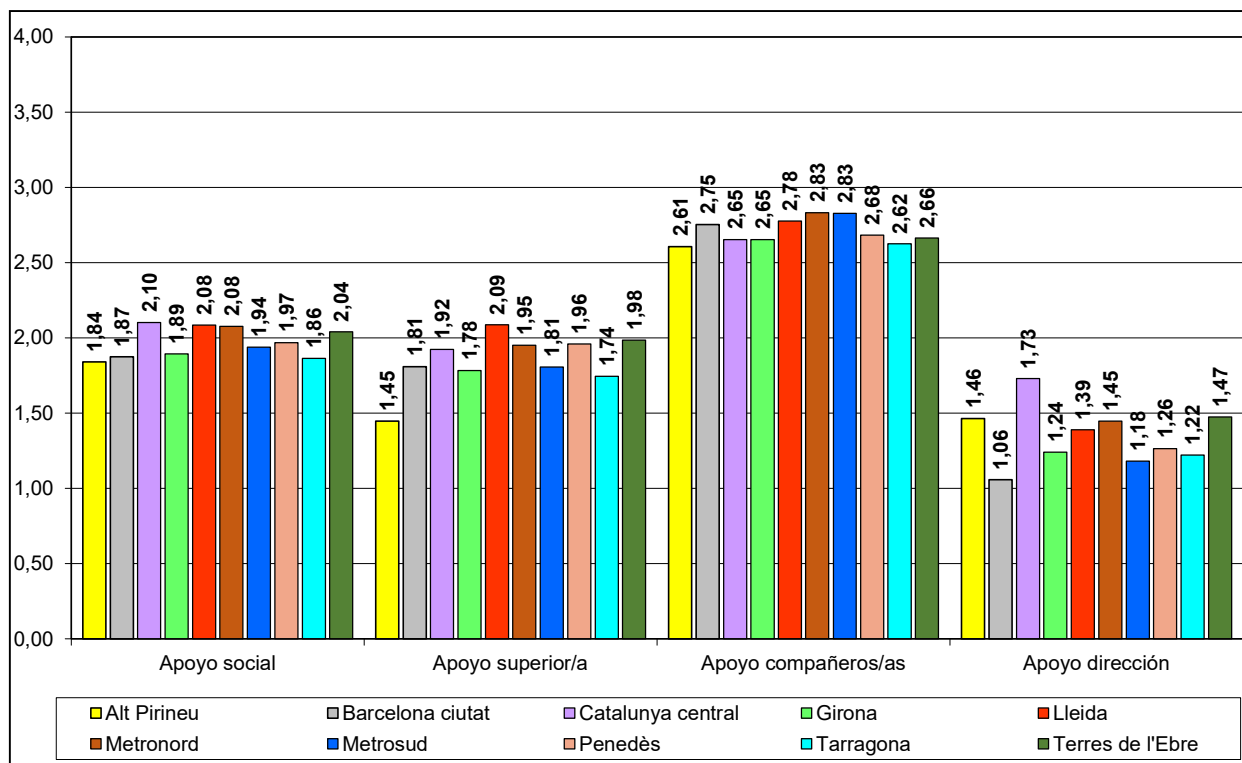
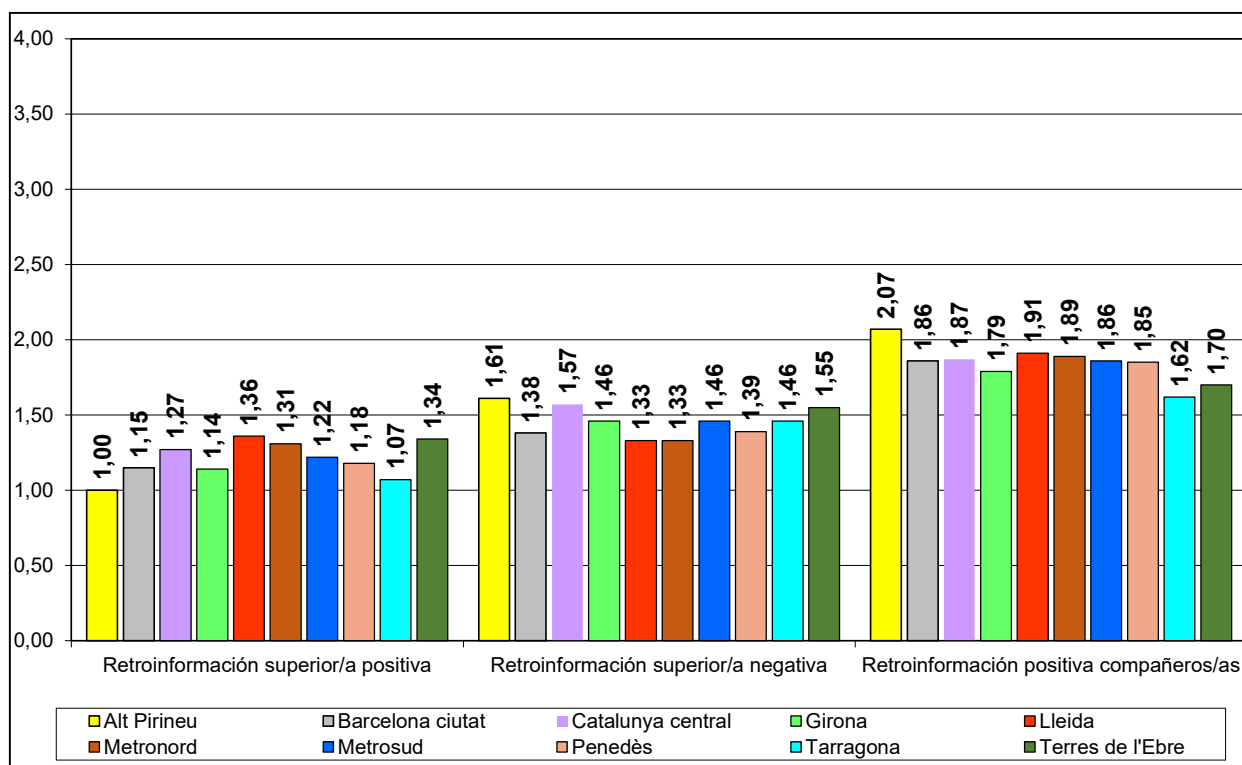


Figura 5.50. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de recursos retroinformación.



5.2.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 5.8 se presenta la media en las **variables resultados del estrés laboral** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos.

Considerando los grupos profesionales, (a) los grupos Barcelona ciutat, Catalunya central y Girona obtuvieron las medias más elevadas en el SQT (1,78), (b) el grupo Catalunya central en problemas de salud (2,26), (c) el grupo Metronord en crisis de ansiedad relacionadas con el trabajo (1,42), (d) el grupo Alt Pirineu en problemas para dormir por motivos laborales (2,54), (e) el grupo Catalunya central obtuvo las medias más elevadas en consumo de medicamentos para gestionar problemas derivados del trabajo (1,67) y en necesidad de ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo (1,28). Para la variable absentismo, el grupo Penedès obtuvo la media más elevada, con un promedio de 36,64 días faltados en el último año. No obstante, las medias resultaron muy similares entre los grupos.

La prueba *post hoc* de Bonferroni identifico diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1.1. Insatisfacción con el salario. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.51).

1.2. Insatisfacción con el trabajo. Se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo Barcelona ciutat (2,55) y Lleida (2,35) (ver figura 5.51).

1.3. Satisfacción con las metas/valores de la organización. Se obtuvieron diferencias significativas entre (a) el grupo Barcelona ciutat (2,83) y Lleida (3,20); y (b) Lleida y Metrosud (2,86) (ver figura 5.51).

2. SQT (*burnout*). No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.52).

3. Problemas de salud. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 5.52).

4. Crisis de ansiedad. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.52).

5. Problemas para dormir. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.41).

6. Consumo de medicamentos por problemas laborales. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.53).

7. Ingesta de alcohol por problemas laborales. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.53).

8. Incremento en el consumo de tabaco. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.53).

9. Ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. No se obtuvieron diferencias significativas en la media entre ninguno de los grupos (ver figura 5.53).

10. Absentismo. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo Penedés (36,64) con Barcelona ciutat (20,19), Girona (15,71), Lleida (10,02) y Metrosud (19,23) (ver figura 5.54).

Tabla 5.7. Medias, prueba F y η^2 para la diferencia de medias en función de la variable sector sanitario para las variables resultados del estrés laboral.

	Alt Pirineu	Barcelona ciutat	Catalunya central	Girona	Lleida	Metronord	Metrosud	Penedès	Tarragona	Terres de l'Ebre	F	η^2
1.1. Insatisfacción con salario	2,75	2,90	2,96	2,88	2,71	2,84	2,92	2,86	2,76	2,71	2,96**	0,008
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,64	2,55	2,54	2,49	2,35	2,46	2,49	2,49	2,46	2,41	2,19*	0,006
1.3. Satisfacción metas/valores organización	3,07	2,83	2,90	3,04	3,20	2,95	2,86	3,10	3,07	3,12	4,82***	0,013
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,75	1,78	1,78	1,78	1,61	1,73	1,70	1,70	1,62	1,57	3,00***	0,008
3. Problemas salud	2,14	2,15	2,26	2,21	1,90	2,08	2,12	2,05	1,97	1,83	2,07*	0,006
4. Crisis ansiedad	1,32	1,40	1,40	1,25	1,11	1,42	1,39	1,29	1,26	1,14	1,94*	0,005
5. Problemas dormir	2,54	2,29	2,43	2,21	2,15	2,19	2,27	2,45	2,24	2,07	1,47	0,004
6. Medicamentos	1,46	1,52	1,67	1,49	1,25	1,60	1,53	1,63	1,38	1,28	1,73	0,005
7. Alcohol	0,36	0,28	0,24	0,41	0,29	0,25	0,28	0,18	0,35	0,16	1,90*	0,005
8. Tabaco	0,61	0,54	0,49	0,50	0,50	0,53	0,49	0,54	0,58	0,48	0,25	0,001
9. Especialista	1,25	1,18	1,28	0,98	0,89	0,95	1,04	1,08	1,08	0,83	2,66**	0,007
10. Absentismo	27,36	20,19	28,06	15,71	10,02	19,47	19,23	36,64	18,22	16,95	2,71**	0,007

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Figura 5.51. Medias en funció de la variable grups professionals para las fuentes de satisfacción laboral.

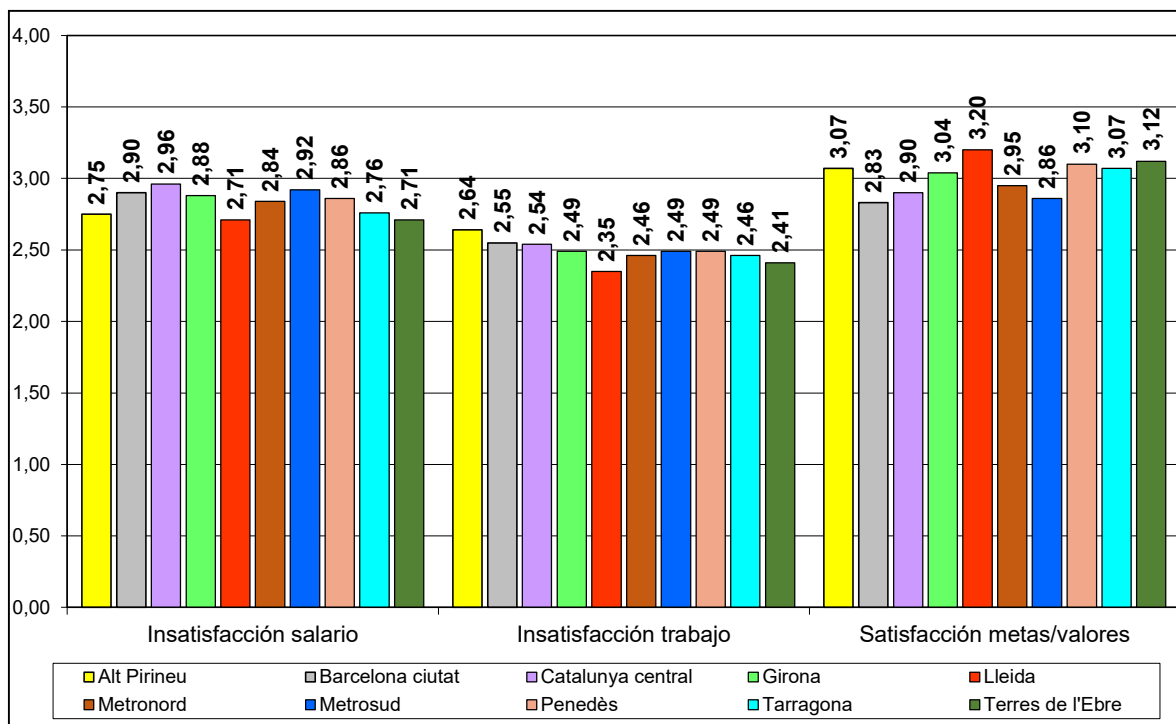


Figura 5.52. Medias en funció de la variable grups professionals para los indicadores de salud resultados del estrés laboral.

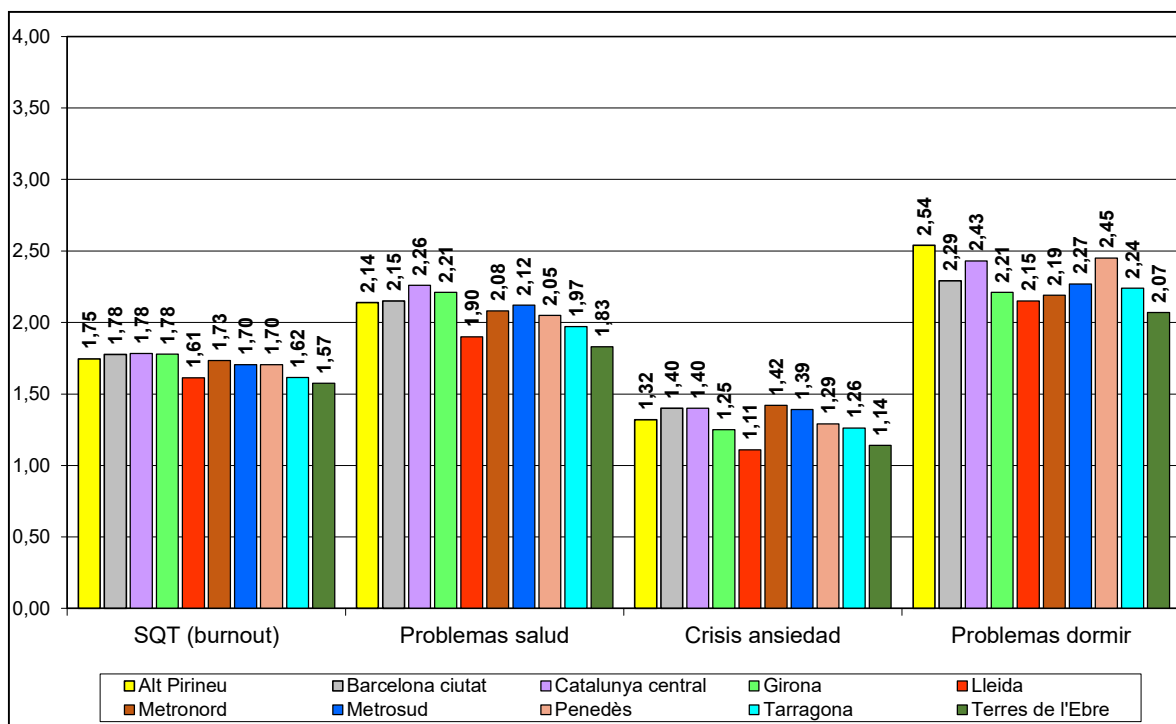


Figura 5.53. Medias en funció de la variable grups professionals per a les conductes de salut resultat del estrès laboral.

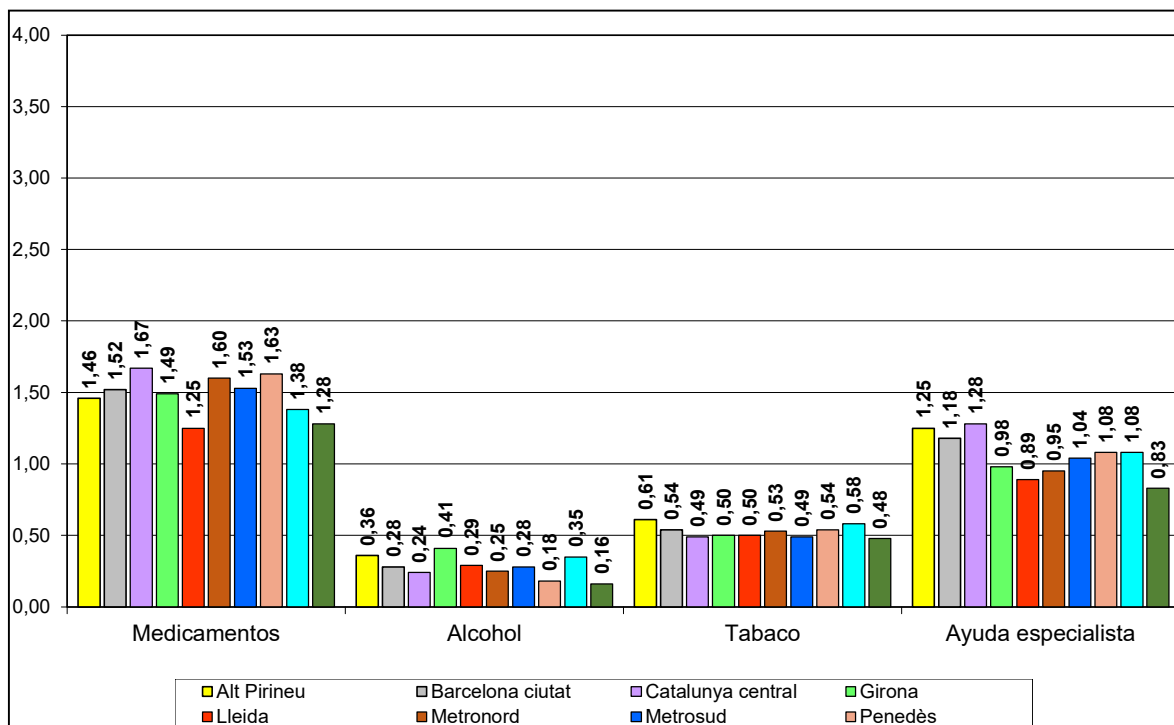
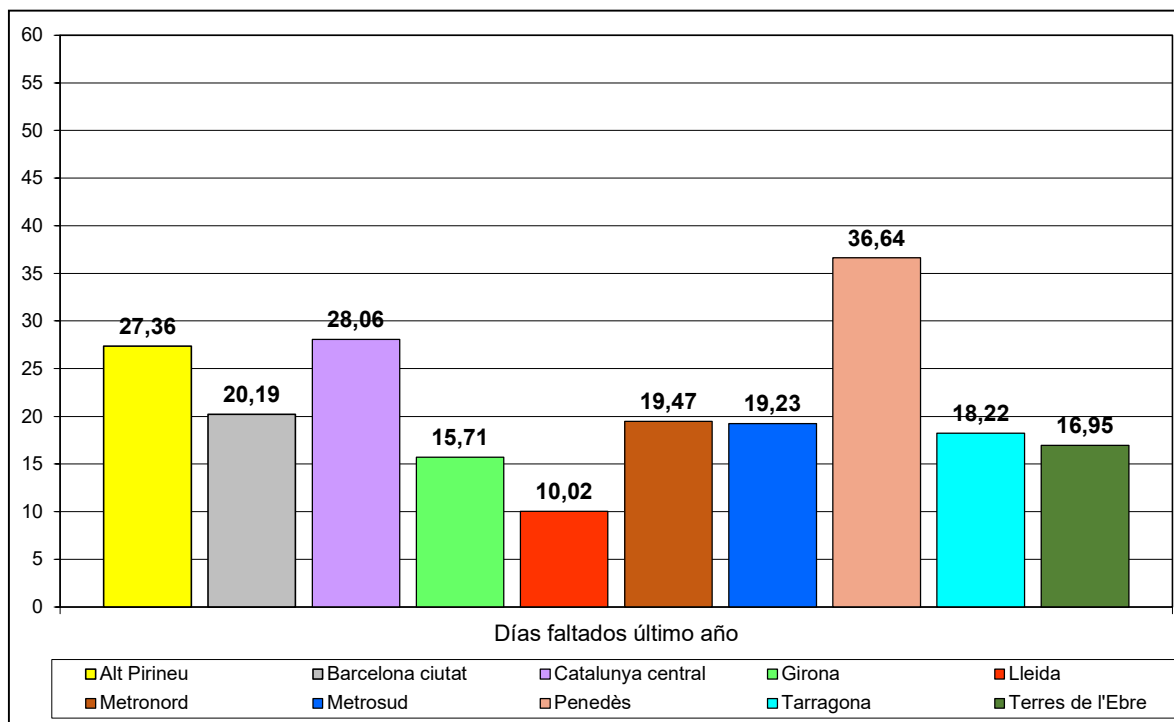


Figura 5.54. Medias en funció de la variable grups professionals per a la variable dies faltados al treball en el últim año.



5.3. Anàlisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenciò entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

5.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 5.9 se presentan los resultados de regresión para los grupos. Como resultados más relevantes hay que señalar que las variables, carga de trabajo, conflictos interpersonales y falta de justicia organizacional resultaron los principal predictores significativo para el SQT (*burnout*). Los conflictos interpersonales fueron el principal predictor en un mayor número de grupos. Para los problemas de salud, el exceso de carga de trabajo fue el principal predictor en ocho de los diez grupos. El porcentaje de varianza explicado por las variables independientes en las variables dependientes se puede considerar alto para el SQT en todos los grupos.

Tabla 5.9. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos según el sector sanitario.

	Alt Pirineu (n = 28)						
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	% varianza
Burnout				0,77			57,3%
Problemas salud					0,59		31,6%
Ansiedad					0,59		32,1%
Problemas dormir	0,60						33,2%
Medicamentos	0,57						29,9%
Alcohol							0,0%
Tabaco					0,41		13,5%
Especialista		0,71					47,9%
Absentismo	-0,52		0,75				56,6%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 5.9 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias según el sector sanitario.

Barcelona ciutat (n = 1.521)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,18	0,07	0,13	0,16	0,25	0,09	0,12	44,9%
Problemas salud	0,33		0,09		0,19	0,06	0,10	32,5%
Ansiedad	0,20		0,12	0,06	0,15	0,07	0,11	22,3%
Problemas dormir	0,23		0,11		0,17	0,09	0,09	23,9%
Medicamentos	0,17	0,08	0,07		0,14	0,10	0,13	22,8%
Alcohol	0,07		0,07	0,19				6,6%
Tabaco				0,10	0,10	0,06	0,06	4,7%
Especialista	0,18	0,08	0,09		0,07	0,07	0,12	17,7%
Absentismo			0,09		0,08		0,12	4,0%
Catalunya central (n = 164)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout			0,20	0,24	0,46			45,2%
Problemas salud	0,30	0,22	0,16					31,0%
Ansiedad	0,19			0,23	0,21			21,4%
Problemas dormir			0,17		0,31		0,22	28,3%
Medicamentos		0,25	0,27		0,23			25,7%
Alcohol				0,30				8,3%
Tabaco					0,29			7,6%
Especialista	0,21	0,21	0,22					25,1%
Absentismo			0,19		0,21			9,4%
Girona (n = 244)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,19			0,22	0,32	0,14		37,8%
Problemas salud	0,43		0,12	0,20				31,8%
Ansiedad	0,22		0,20	0,16				15,8%
Problemas dormir	0,41							16,2%
Medicamentos	0,24			0,19				11,7%
Alcohol	0,15			0,14				4,8%
Tabaco				0,18				2,7%
Especialista			0,23	0,23		0,15		15,2%
Absentismo			0,14					1,5%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 5.9 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias según el sector sanitario.

Lleida (n = 170)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,22		0,19	0,26	0,16		0,24	58,0%
Problemas salud	0,23		0,21		0,17		0,18	32,3%
Ansiedad		0,31					0,32	27,9%
Problemas dormir	0,37		0,27					26,0%
Medicamentos	0,23		0,24				0,22	26,6%
Alcohol							0,39	14,7%
Tabaco				0,28				7,5%
Especialista		0,27					0,29	22,5%
Absentismo		0,24						5,0%
Metronord (n = 151)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,31		0,18	0,26	0,21			44,6%
Problemas salud	0,30		0,18		0,28			31,9%
Ansiedad	0,33				0,20			21,3%
Problemas dormir	0,32				0,26			24,8%
Medicamentos	0,26				0,23			16,7%
Alcohol				0,31				8,8%
Tabaco			0,26			0,16		8,1%
Especialista		0,18	0,22					10,0%
Absentismo	0,29							7,5%
Metrosud (n = 479)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,28		0,22	0,19	0,25	0,12		48,3%
Problemas salud	0,28	0,16			0,16	0,11		28,3%
Ansiedad	0,28		0,13		0,10		0,16	22,3%
Problemas dormir	0,18	0,16			0,16	0,10		20,2%
Medicamentos	0,16	0,16			0,11		0,15	19,0%
Alcohol	0,16		0,10	0,11				6,6%
Tabaco		0,15		0,13			0,13	10,3%
Especialista	0,14		0,14	0,17			0,12	14,8%
Absentismo	0,12	0,14						4,6%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 5.9 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias según el sector sanitario.

Penedès (n = 146)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,21			0,25	0,22		0,17	40,5%
Problemas salud	0,40	0,27						36,2%
Ansiedad		0,23		0,25		0,16		22,7%
Problemas dormir		0,36				0,22		21,6%
Medicamentos		0,42				0,25		29,9%
Alcohol							0,26	6,1%
Tabaco		0,20				0,20		9,5%
Especialista		0,20		0,30				17,4%
Absentismo			0,29			0,20		12,1%
Tarragona (n = 209)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,23			0,31	0,31			45,5%
Problemas salud	0,33	0,17			0,29			46,2%
Ansiedad		0,23		0,17	0,32			33,6%
Problemas dormir	0,15				0,37	0,15	0,15	39,4%
Medicamentos	0,15	0,16			0,21		0,21	32,9%
Alcohol				0,32		0,16		15,5%
Tabaco				0,20				3,4%
Especialista	0,31			0,17			0,23	31,1%
Absentismo							0,28	7,2%
Terres de l'Ebre (n = 132)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout				0,29	0,39	0,13	0,20	47,1%
Problemas salud	0,17	0,23			0,25		0,21	42,5%
Ansiedad					0,25		0,35	24,3%
Problemas dormir					0,30		0,19	16,5%
Medicamentos	0,20	0,23					0,26	28,4%
Alcohol								0,0%
Tabaco		0,28						7,3%
Especialista		0,20			0,24			13,2%
Absentismo		0,32						9,8%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

5.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 5.10 se presentan los resultados de regresión para ambos grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada para la mayoría de los grupos, excepto para el grupo Alt Pirineu, pues en este grupo ninguna variable de recurso resultó un predictor significativo (0%). Se observa una alta variabilidad en los resultados entre los grupos, lo que dificulta identificar algún patrón en las relaciones. No obstante, todas las variables de recursos resultaron predictores significativos de los resultados del estrés laboral, de manera que su presencia disminuye los efectos negativos.

Tabla 5.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias según el sector sanitario.

Alt Pirineu (n = 28)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout					0,0%
Problemas salud					0,0%
Ansiedad					0,0%
Problemas dormir					0,0%
Medicamentos	-0,32	-0,62	0,39	-0,49	48,3%
Alcohol	-0,45				17,6%
Tabaco					0,0%
Especialista	-0,49				21,4%
Absentismo		-0,39	-0,46		47,6%
Barcelona ciutat (n = 1.521)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,33	-0,11	-0,21	-0,11	29,0%
Problemas salud	-0,18	-0,17	-0,18		15,4%
Ansiedad	-0,19	-0,16	-0,13	-0,07	14,7%
Problemas dormir	-0,18	-0,17	-0,16		14,5%
Medicamentos	-0,18	-0,14	-0,12	-0,05	12,5%
Alcohol	-0,15	-0,08			3,6%
Tabaco		-0,09	-0,08		1,9%
Especialista	-0,19	-0,14	-0,08	-0,06	11,1%
Absentismo	-0,13	-0,11			3,8%
Catalunya central (n = 164)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,44		-0,20		29,0%
Problemas salud	-0,30		-0,21		17,3%
Ansiedad	-0,37				13,0%
Problemas dormir		-0,17	-0,29		13,1%
Medicamentos		-0,30	-0,22		16,6%
Alcohol			-0,25		5,6%
Tabaco			-0,27		6,7%
Especialista	-0,26	-0,18			13,6%
Absentismo		-0,27	-0,17		12,5%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 5.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias según el sector sanitario.

Girona (n = 244)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,23		-0,26	-0,18	20,3%
Problemas salud	-0,17		-0,19		7,7%
Ansiedad	-0,22				4,4%
Problemas dormir	-0,20	-0,16			8,2%
Medicamentos	-0,21				4,1%
Alcohol	-0,14				1,6%
Tabaco			-0,14		1,7%
Especialista	-0,22				4,3%
Absentismo					0,0%
Lleida (n = 170)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,23	-0,19	-0,27		26,8%
Problemas salud	-0,24	-0,20	-0,17		20,5%
Ansiedad	-0,44				19,3%
Problemas dormir	-0,27	-0,23			16,9%
Medicamentos	-0,33		-0,22		19,3%
Alcohol	-0,24			-0,17	9,3%
Tabaco	-0,30				8,5%
Especialista	-0,34				11,3%
Absentismo			-0,20		3,5%
Metronord (n = 151)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,32		-0,20	-0,16	26,1%
Problemas salud		-0,33	-0,30		27,2%
Ansiedad	-0,34		-0,24		23,7%
Problemas dormir	-0,34		-0,30		29,4%
Medicamentos		-0,25	-0,25		16,6%
Alcohol					0,0%
Tabaco	-0,31				9,0%
Especialista		-0,32			9,6%
Absentismo	-0,29				7,8%
Metrosud (n = 479)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,30	-0,21	-0,17	-0,17	32,3%
Problemas salud	-0,19	-0,16	-0,18	-0,12	18,4%
Ansiedad	-0,18	-0,24		-0,21	18,7%
Problemas dormir	-0,17	-0,19	-0,13	-0,11	16,1%
Medicamentos	-0,14	-0,24		-0,17	15,2%
Alcohol		-0,17		-0,20	7,2%
Tabaco	-0,14		-0,13	-0,11	6,1%
Especialista	-0,14	-0,22		-0,20	14,9%
Absentismo		-0,11		-0,21	6,0%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 5.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias según el sector sanitario.

Penedès (n = 146)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout		-0,41	-0,19		27,0%
Problemas salud	-0,17	-0,31			15,5%
Ansiedad		-0,21	-0,21		11,9%
Problemas dormir	-0,17		-0,23		9,0%
Medicamentos	-0,31				9,0%
Alcohol			-0,22		4,0%
Tabaco			-0,24		5,0%
Especialista	-0,25				5,7%
Absentismo	-0,40				15,2%
Tarragona (n = 209)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,32		-0,21	-0,28	31,6%
Problemas salud	-0,17	-0,28	-0,23	-0,15	32,0%
Ansiedad	-0,21	-0,25		-0,22	21,9%
Problemas dormir		-0,23	-0,22	-0,16	18,2%
Medicamentos		-0,33	-0,15		16,7%
Alcohol	-0,16			-0,16	5,1%
Tabaco		-0,20			3,6%
Especialista		-0,38		-0,15	18,2%
Absentismo		-0,26			6,5%
Terres de l'Ebre (n = 132)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,19	-0,17	-0,43		32,8%
Problemas salud	-0,16	-0,20	-0,30		20,9%
Ansiedad	-0,17	-0,22	-0,26		19,3%
Problemas dormir		-0,25	-0,33		20,6%
Medicamentos			-0,32	-0,22	16,6%
Alcohol	-0,19				3,0%
Tabaco		-0,20			3,3%
Especialista	-0,26	-0,20	-0,19		19,3%
Absentismo					0,0%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

6. Variable EDAD.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: (1) menos de 25 años, $n = 54$, (2) entre 25 y 30 años, $n = 246$, (3) entre 31 y 40 años, $n = 664$, (4) entre 41 y 50 años, $n = 950$, (5) entre 51 y 60 años, $n = 1027$, y (6) más de 60 años, $n = 303$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable profesión se presenta en la tabla 6.1 y en la figura 6.1 a figura 6.7.

Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 6.1). No se obtuvieron diferencias significativas para la variable sexo. Esto es, la variable edad no influye en la distribución en grupos en la variable sexo, de manera que se presentan proporciones similares de hombres y mujeres en los grupos de edad.

Para el resto de las variables se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable edad. En la tabla 6.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 6.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para los grupos de la variable edad.

	< 25 anys	25 - 30 anys	31 - 40 anys	41 - 50 anys	51 - 60 anys	> 60 anys
Sexo	Chi ² (gl = 5) = 8,87					
Hombre	22,2	18,3	23,0	21,1	19,9	26,7
Mujer	75,9	79,7	76,7	78,7	79,8	72,9
Profesión	Chi ² (gl = 30) = 146,49***					
Personal medicina	1,9	5,7	20,0	16,1	14,8	22,4
Personal enfermería	29,6	39,8	33,0	28,9	24,9	21,5
Personal técnico de grado	42,6	27,2	22,1	24,0	27,0	24,4
Personal técnico	5,6	2,0	2,9	3,7	4,6	5,3
Personal administrativo	14,8	15,4	11,0	16,6	20,6	16,5
Personal oficios	1,9	2,8	2,6	4,0	5,0	6,9
Otros	3,7	6,9	8,4	6,6	3,1	3,0
Contrato	Chi ² (gl = 10) = 391,83***					
Fixe	40,7	47,2	70,2	84,8	89,6	93,1
Temporal	37,0	43,1	24,4	12,1	7,9	3,6
Substitució	22,2	9,8	5,4	3,1	2,5	3,3
Jefatura	Chi ² (gl = 5) = 29,02***					
Sí	3,7	3,3	3,6	8,5	9,3	8,6
No	96,3	96,7	96,4	91,5	90,7	91,4
Sector de trabajo	Chi ² (gl = 5) = 11,41*					
Públic (ICS)	63,0	68,7	66,6	63,3	66,0	73,3
Concertat o privat	37,0	31,3	33,4	36,7	34,0	26,7
Àmbit de trabajo	Chi ² (gl = 10) = 61,87***					
Àmbit hospitalari	66,7	63,0	59,3	53,4	50,3	43,9
Atenció primària	11,1	27,2	32,5	36,4	40,5	47,9
Altres (SEM, mútues...)	22,2	9,8	8,1	10,2	9,2	8,3
Sector sanitario	Chi ² (gl = 45) = 107,29***					
Alt Pirineu	1,9	1,2	0,3	1,4	,6	1,0
Barcelona ciutat	55,6	57,3	52,7	43,4	42,6	49,5
Catalunya central	0,0	2,8	4,2	5,1	6,1	5,9
Girona	3,7	4,5	6,5	9,9	6,8	7,9
Lleida	11,1	7,7	4,1	5,4	5,1	5,0
Metronord	3,7	2,8	4,2	5,3	4,9	4,6
Metrosud	14,8	13,0	16,9	14,6	15,1	10,9
Penedès	3,7	2,8	1,8	4,1	7,1	4,3
Tarragona	5,6	3,7	6,8	7,2	6,2	6,6
Terres de l'Ebre	0,0	4,1	2,6	3,8	5,5	4,3

Figura 6.1. Porcentaje de sujetos en la variable sexo según la variable edad.

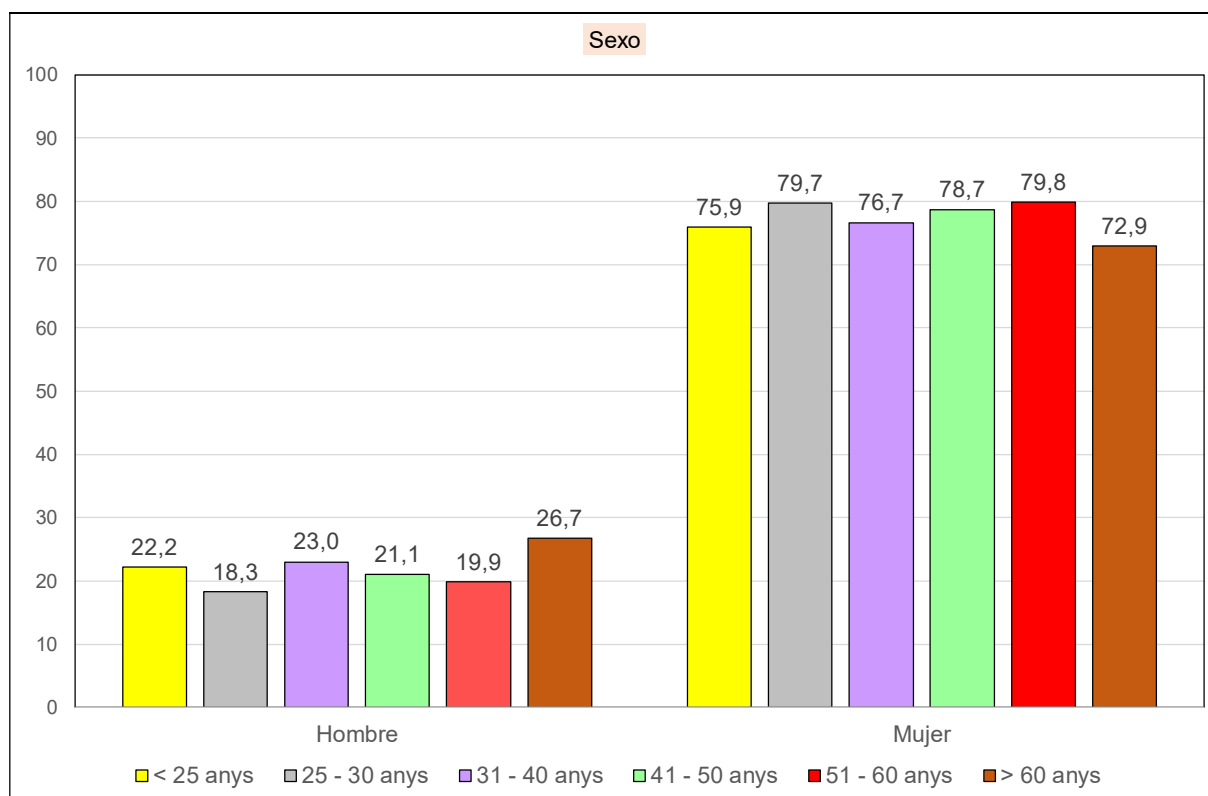


Figura 6.2. Porcentaje de sujetos en la variable profesión según la variable edad.

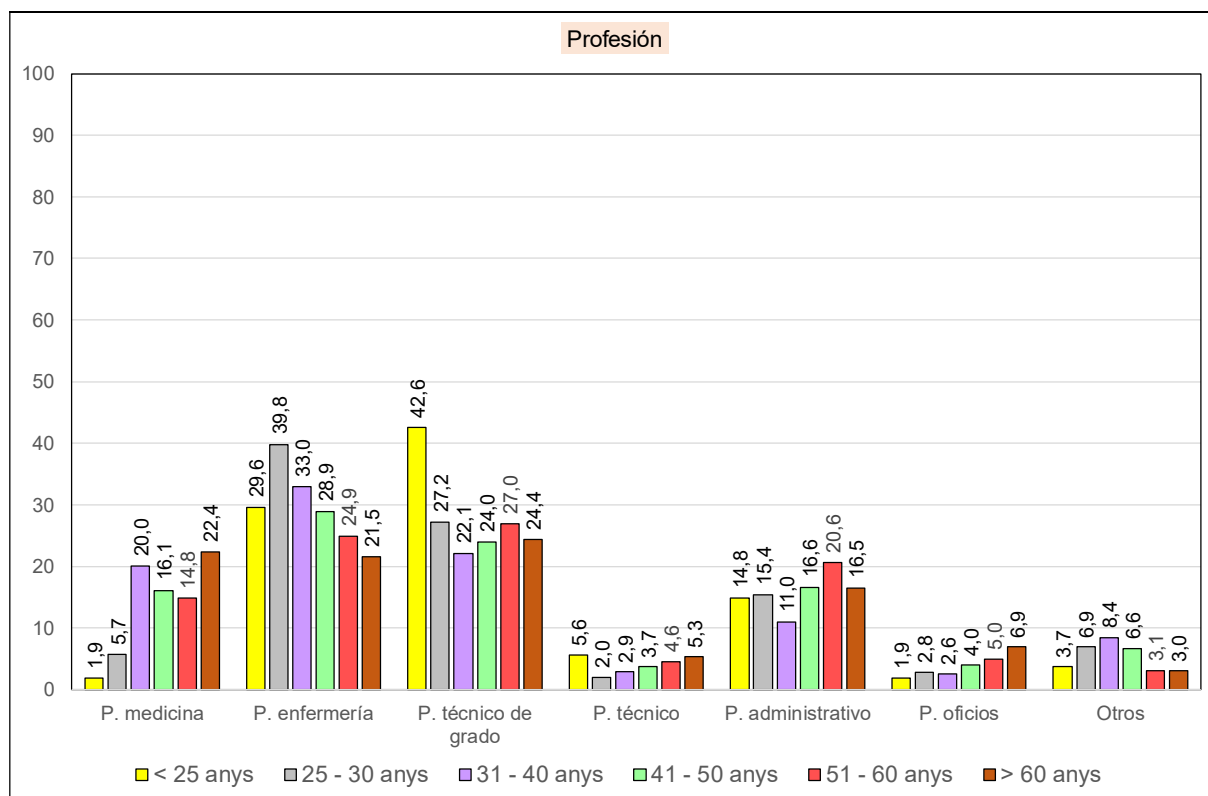


Figura 6.3. Porcentaje de sujetos agrupados en función del tipo de contrato según la variable

edad.

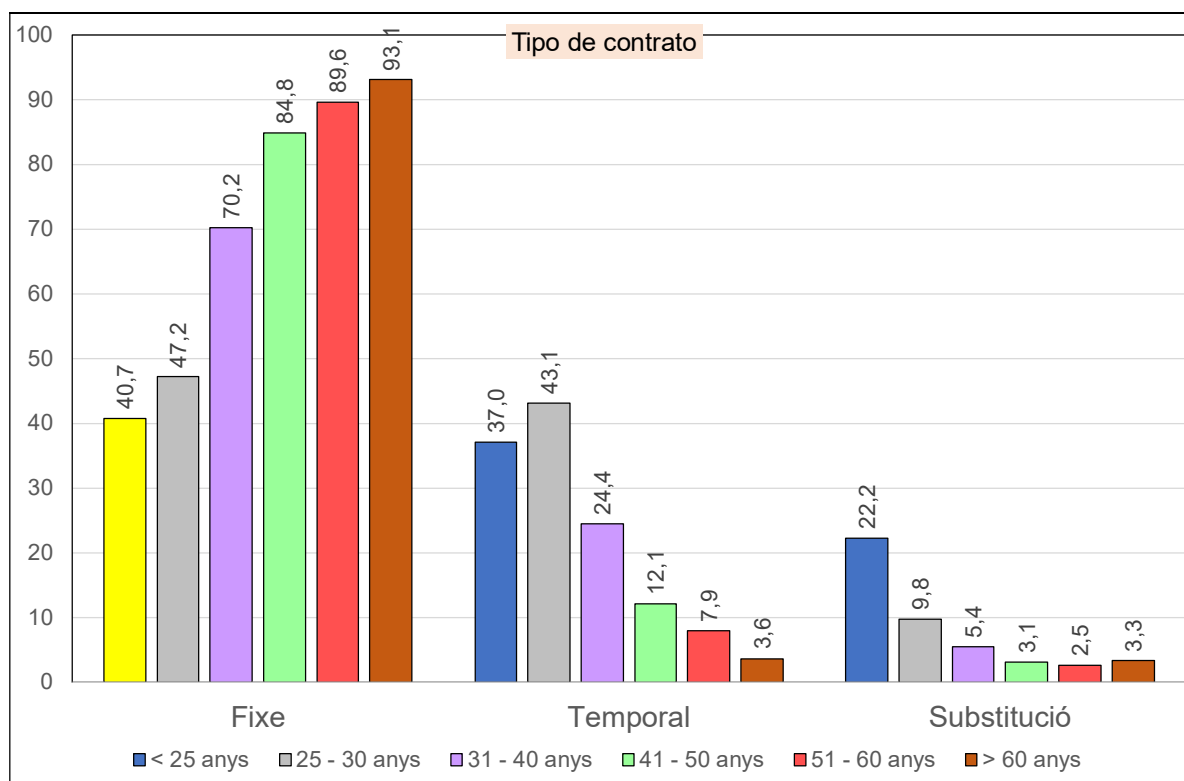


Figura 6.4. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si desempeñan un cargo de jefatura/mando según la variable edad.

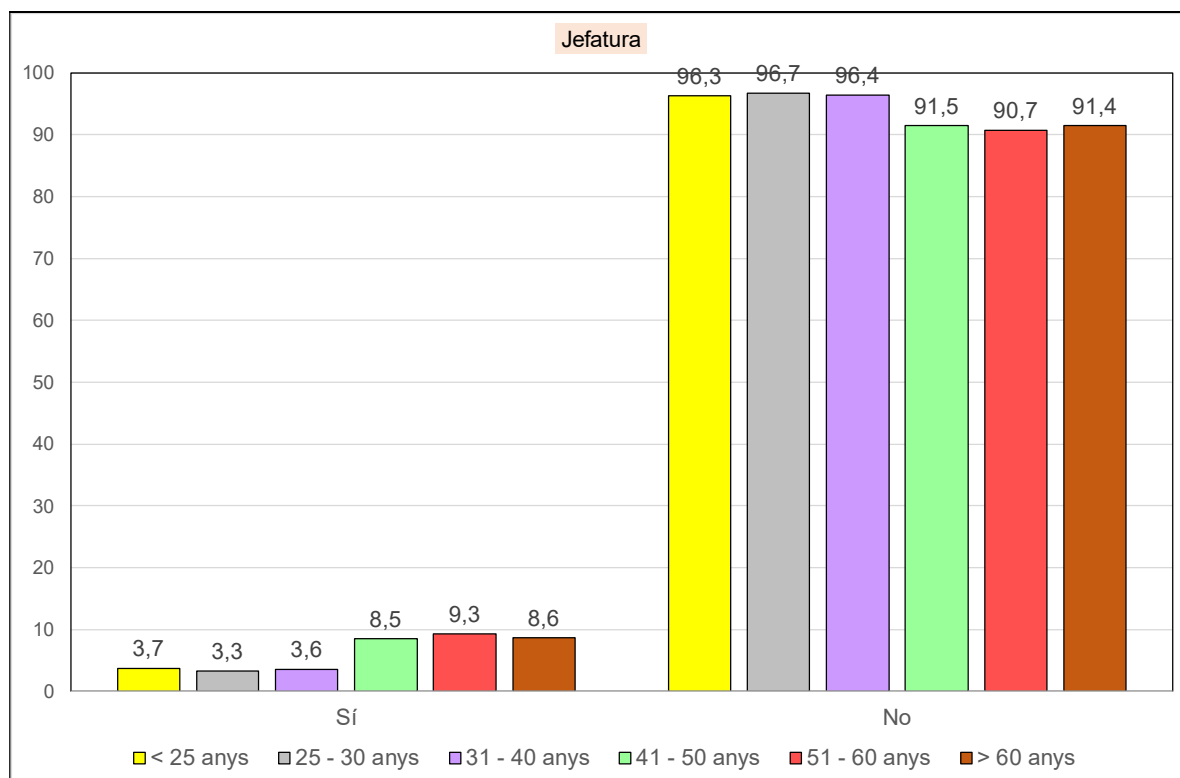


Figura 6.5. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector de trabajo según la variable

edad.

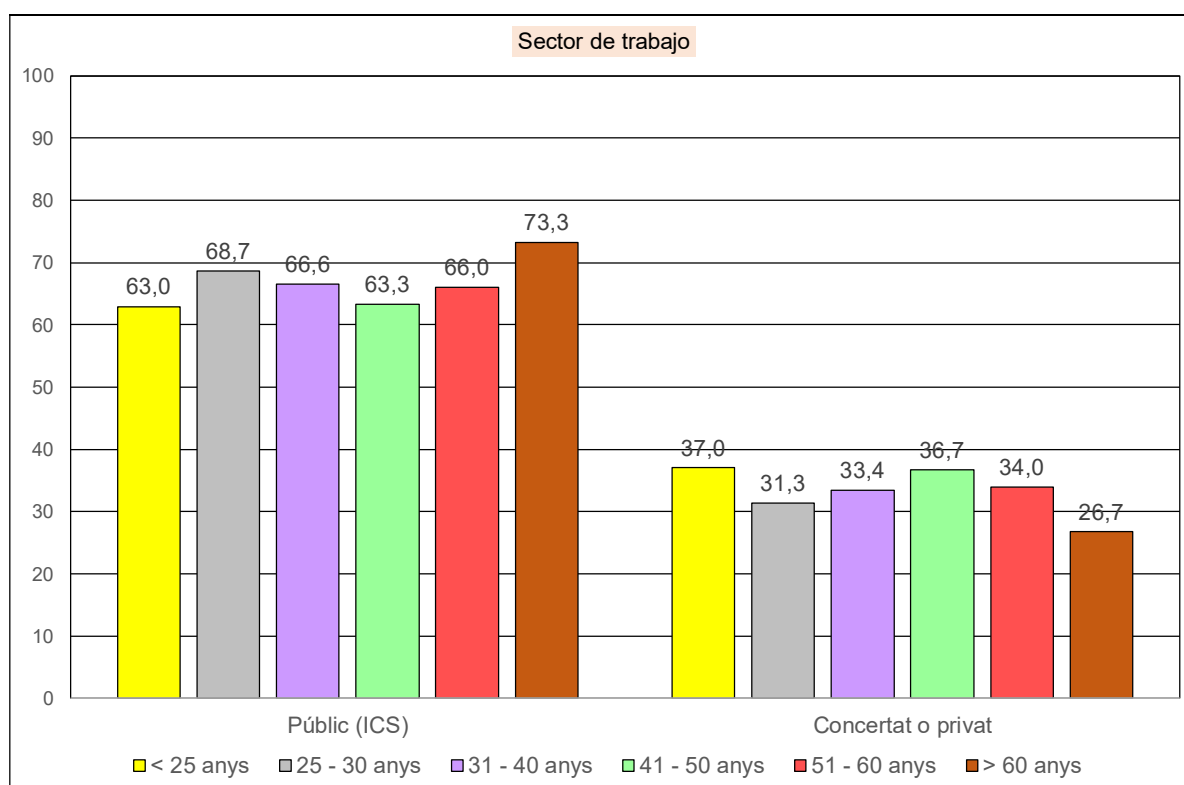


Figura 6.6. Porcentaje de sujetos agrupados en función del ámbito de trabajo según la variable edad.

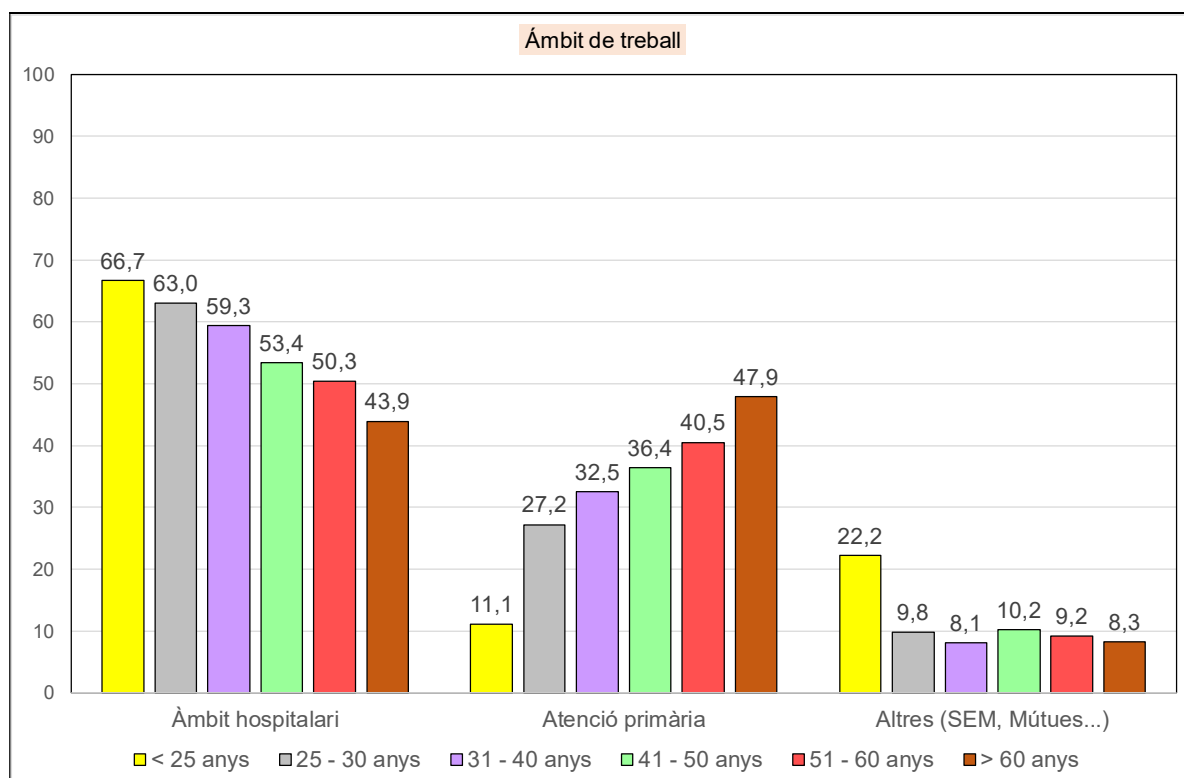
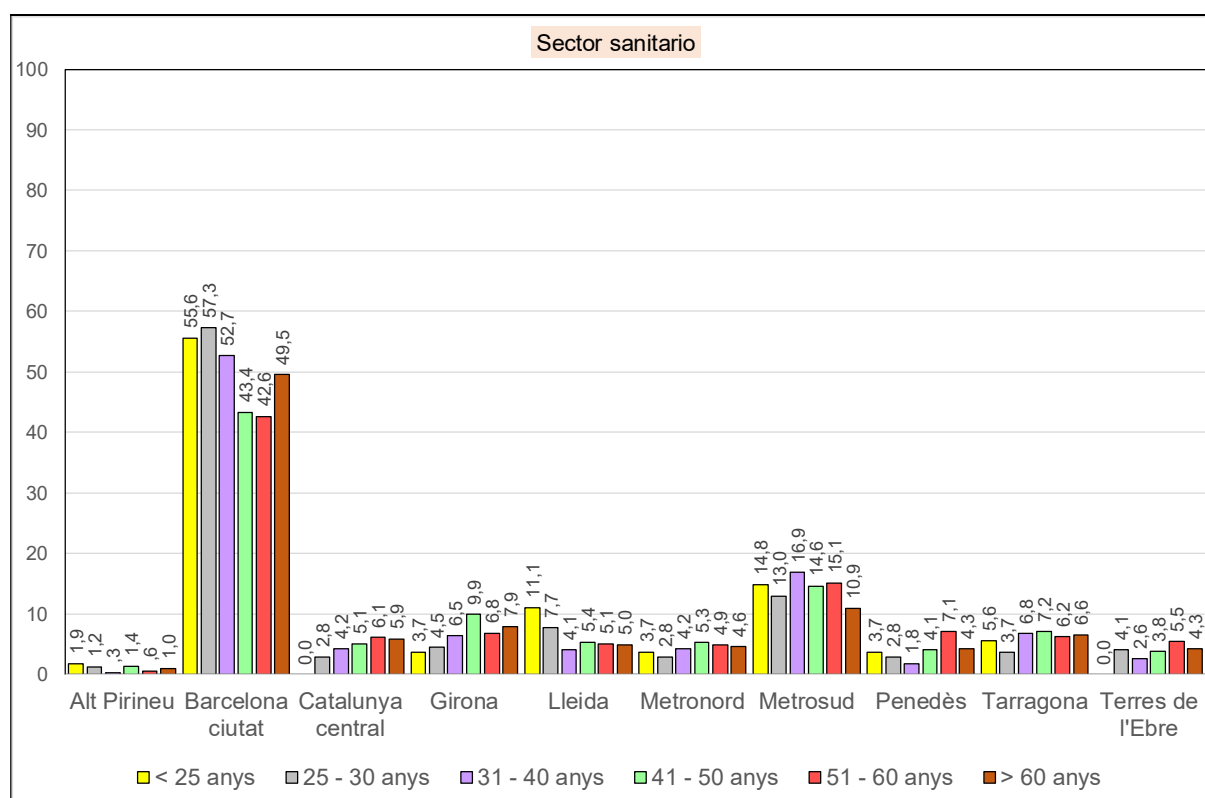


Figura 6.7. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector sanitario según la variable

edad.



6.1. Análisis de prevalencia.

6.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 6.2 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para los grupos profesionales de la muestra (ver también figura 6.8 a figura 6.13). Las variables con un porcentaje más elevado de sujetos en niveles altos de riesgo fueron carga de trabajo, falta de justicia organizacional (inequidad en intercambios sociales) y conflicto de rol.

Por variables y grupos, para la variable:

1. Carga de trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (63,82%), pero muy similar para el grupo personal entre 31 y 40 años (63,55%) mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 51 y 60 años (52,68%).

2. Conflicto de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo menor de 25 años (62,96%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo con mayor de 60 años (52,15%).

3. Ambigüedad de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo menor de 25 años (40,74%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de personal mayor de 60 años (52,15%).

4. Conflictos interpersonales, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (60,16%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (53,47%).

5. Falta de justicia organizacional (inequidad), el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años (69,13%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (53,47%).

6. Trabajo emocional, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo menor de 25 años (61,1%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (39,60%).

7. Conflicto trabajo-familia, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años (35,99%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo menor de 25 años (22,22%).

8. Conflicto familia-trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo entre 41 y 50 años (4,84%), y muy similar para el grupo entre 31 y 40 años (4,67%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo menor de 25 años (1,85%).

9. Agresiones psicológicas internas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo menor de 25 años (20,37%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (14,52%).

10. Agresiones psicológicas externa, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo menor de 25 años (36,99%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (19,80%).

11. Agresiones físicas externa, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo menor de 25 años (9,26%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (5,61%).

12. Sensación de inseguridad, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de personal entre 25 y 30 años (20,73%), mientras que el menor porcentaje se

obtuvo para el grupo mayor de 60 años (10,23%).

Tabla 6.2. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según la edad.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	MENOS DE 25 AÑOS (n = 54)					
1. Carga trabajo	8	14,81	17	31,48	29	53,70
2. Conflicto de rol	12	22,22	8	14,81	34	62,96
3. Ambigüedad de rol	18	33,33	14	25,93	22	40,74
4. Conflictos interpersonales	7	12,96	18	33,33	29	53,70
5. Inequidad (falta justicia)	10	18,52	12	22,22	32	59,26
6. Trabajo emocional	8	14,81	13	24,07	33	61,11
7. Conflicto trabajo-familia	30	55,56	12	22,22	12	22,22
8. Conflicto familia-trabajo	51	94,44	2	3,70	1	1,85
9. Agresiones psicológicas internas	34	62,96	9	16,67	11	20,37
10. Agresiones psicológicas externas	12	22,22	23	42,59	19	35,19
11. Agresiones físicas externas	39	72,22	10	18,52	5	9,26
12. Sensación de inseguridad	31	57,41	13	24,07	10	18,52
	ENTRE 25 y 30 AÑOS (n = 246)					
1. Carga trabajo	31	12,60	58	23,58	157	63,82
2. Conflicto de rol	43	17,48	57	23,17	146	59,35
3. Ambigüedad de rol	58	23,58	100	40,65	88	35,77
4. Conflictos interpersonales	27	10,98	71	28,86	148	60,16
5. Inequidad (falta justicia)	27	10,98	50	20,33	169	68,70
6. Trabajo emocional	36	14,63	76	30,89	134	54,47
7. Conflicto trabajo-familia	110	44,72	64	26,02	72	29,27
8. Conflicto familia-trabajo	228	92,68	10	4,07	8	3,25
9. Agresiones psicológicas internas	157	63,82	45	18,29	44	17,89
10. Agresiones psicológicas externas	87	35,37	68	27,64	91	36,99
11. Agresiones físicas externas	182	73,98	44	17,89	20	8,13
12. Sensación de inseguridad	141	57,32	54	21,95	51	20,73

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 6.2 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según la edad.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ENTRE 31 y 40 AÑOS (n = 664)					
1. Carga trabajo	75	11,30	167	25,15	422	63,55
2. Conflicto de rol	129	19,43	153	23,04	382	57,53
3. Ambigüedad de rol	141	21,23	271	40,81	252	37,95
4. Conflictos interpersonales	91	13,70	188	28,31	385	57,98
5. Inequidad (falta justicia)	91	13,70	114	17,17	459	69,13
6. Trabajo emocional	147	22,14	180	27,11	337	50,75
7. Conflicto trabajo-familia	268	40,36	157	23,64	239	35,99
8. Conflicto familia-trabajo	587	88,40	46	6,93	31	4,67
9. Agresiones psicológicas internas	416	62,65	136	20,48	112	16,87
10. Agresiones psicológicas externas	278	41,87	208	31,33	178	26,81
11. Agresiones físicas externas	524	78,92	92	13,86	48	7,23
12. Sensación de inseguridad	401	60,39	148	22,29	115	17,32
	ENTRE 41 y 50 AÑOS (n = 950)					
1. Carga trabajo	134	14,11	268	28,21	548	57,68
2. Conflicto de rol	200	21,05	230	24,21	520	54,74
3. Ambigüedad de rol	235	24,74	396	41,68	319	33,58
4. Conflictos interpersonales	129	13,58	278	29,26	543	57,16
5. Inequidad (falta justicia)	151	15,89	207	21,79	592	62,32
6. Trabajo emocional	233	24,53	329	34,63	388	40,84
7. Conflicto trabajo-familia	409	43,05	229	24,11	312	32,84
8. Conflicto familia-trabajo	830	87,37	74	7,79	46	4,84
9. Agresiones psicológicas internas	641	67,47	148	15,58	161	16,95
10. Agresiones psicológicas externas	448	47,16	254	26,74	248	26,11
11. Agresiones físicas externas	739	77,79	127	13,37	84	8,84
12. Sensación de inseguridad	632	66,53	170	17,89	148	15,58

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 6.2 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según la edad.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ENTRE 51 y 60 AÑOS (n = 1027)					
1. Carga trabajo	169	16,46	317	30,87	541	52,68
2. Conflicto de rol	219	21,32	250	24,34	558	54,33
3. Ambigüedad de rol	296	28,82	366	35,64	365	35,54
4. Conflictos interpersonales	151	14,70	316	30,77	560	54,53
5. Inequidad (falta justicia)	191	18,60	239	23,27	597	58,13
6. Trabajo emocional	252	24,54	327	31,84	448	43,62
7. Conflicto trabajo-familia	518	50,44	215	20,93	294	28,63
8. Conflicto familia-trabajo	960	93,48	45	4,38	22	2,14
9. Agresiones psicológicas internas	662	64,46	201	19,57	164	15,97
10. Agresiones psicológicas externas	546	53,16	240	23,37	241	23,47
11. Agresiones físicas externas	827	80,53	124	12,07	76	7,40
12. Sensación de inseguridad	686	66,80	195	18,99	146	14,22
	MÁS DE 60 AÑOS (n = 303)					
1. Carga trabajo	50	16,50	83	27,39	170	56,11
2. Conflicto de rol	59	19,47	86	28,38	158	52,15
3. Ambigüedad de rol	83	27,39	125	41,25	95	31,35
4. Conflictos interpersonales	46	15,18	95	31,35	162	53,47
5. Inequidad (falta justicia)	61	20,13	80	26,40	162	53,47
6. Trabajo emocional	88	29,04	95	31,35	120	39,60
7. Conflicto trabajo-familia	158	52,15	66	21,78	79	26,07
8. Conflicto familia-trabajo	286	94,39	9	2,97	8	2,64
9. Agresiones psicológicas internas	205	67,66	54	17,82	44	14,52
10. Agresiones psicológicas externas	173	57,10	70	23,10	60	19,80
11. Agresiones físicas externas	242	79,87	44	14,52	17	5,61
12. Sensación de inseguridad	221	72,94	51	16,83	31	10,23

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

De manera adicional a las variables de la tabla 6.2, en la figura 6.14 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que estaban de acuerdo con que les ocurría (alta sobreimplicación) se dieron en los grupos entre 25 y 30 años (67,50%) y entre 31 y 40 años (67,20%).

En la figura 6.14 también están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). El grupo con mayor porcentaje de sujetos que respondieron que la carga administrativa se percibía excesiva se dio en el grupo entre 31 y 40 años (50,75%).

En la tabla 6.3 y en la figura 6.15 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos para las diferentes fuentes de conflictos interpersonales percibidas en función de los grupos profesionales. Considerando los porcentajes en niveles altos de frecuencia de conflictos interpersonales (los que se dan con una frecuencia de varias veces por semana o todos los días), los porcentajes más elevados y bajos en ese nivel por grupos fueron como sigue:

1. En conflictos con el/la superior/a directo/a el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (7,32%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo menor de 25 años (3,70%).

2. En conflictos con los/las compañeros/as el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (5,69%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo menor de 25 años (1,85%).

3. En conflictos con pacientes y personas usuarias el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (12,20%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (4,62%).

4. En conflictos con los familiares de los pacientes/usuarios el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (11,79%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (3,63%).

5. En conflictos con la dirección del centro o de la organización el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (10,16%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 51 y 60 años (5,84%).

6. En conflictos con otras personas trabajadoras el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (5,69%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo entre 51 y 60 años (2,63%).

A modo de conclusión, se puede observar claramente que el grupo entre 25 y 30 años es el que presenta mayor porcentaje de sujetos en alta frecuencia de conflictos con personas internas y externas a la organización.

Figura 6.8. Distribución de la muestra de personal menor de 25 años en niveles de riesgos en variables de demanda.

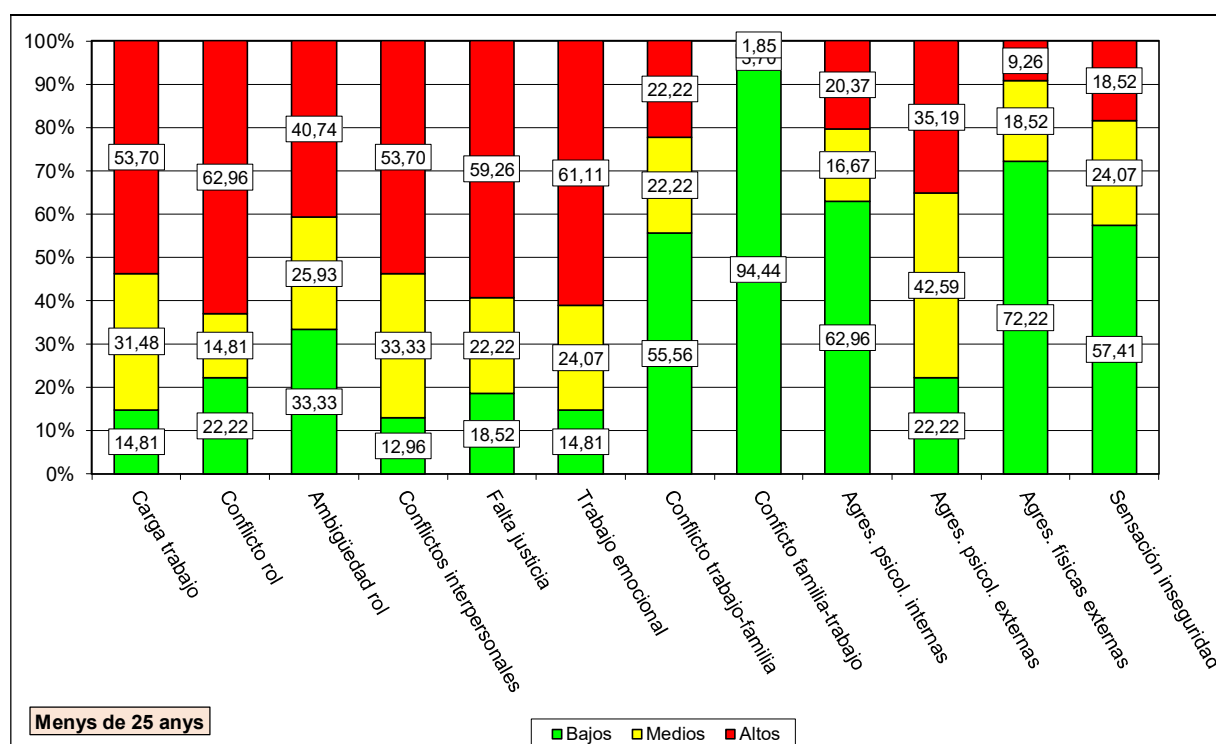


Figura 6.9. Distribución de la muestra de personal entre 25 y 30 años en niveles de riesgos en variables de demanda.

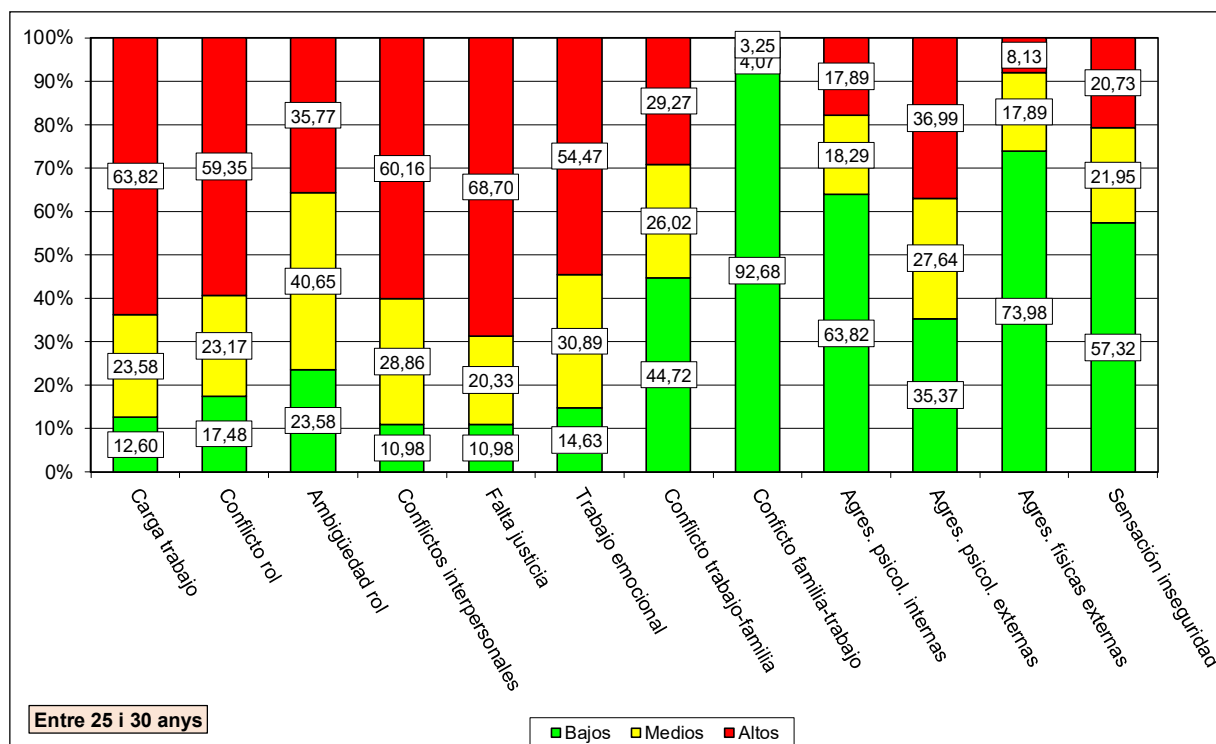


Figura 6.10. Distribución de la muestra de personal entre 31 y 40 años en niveles de riesgos en variables de demanda.

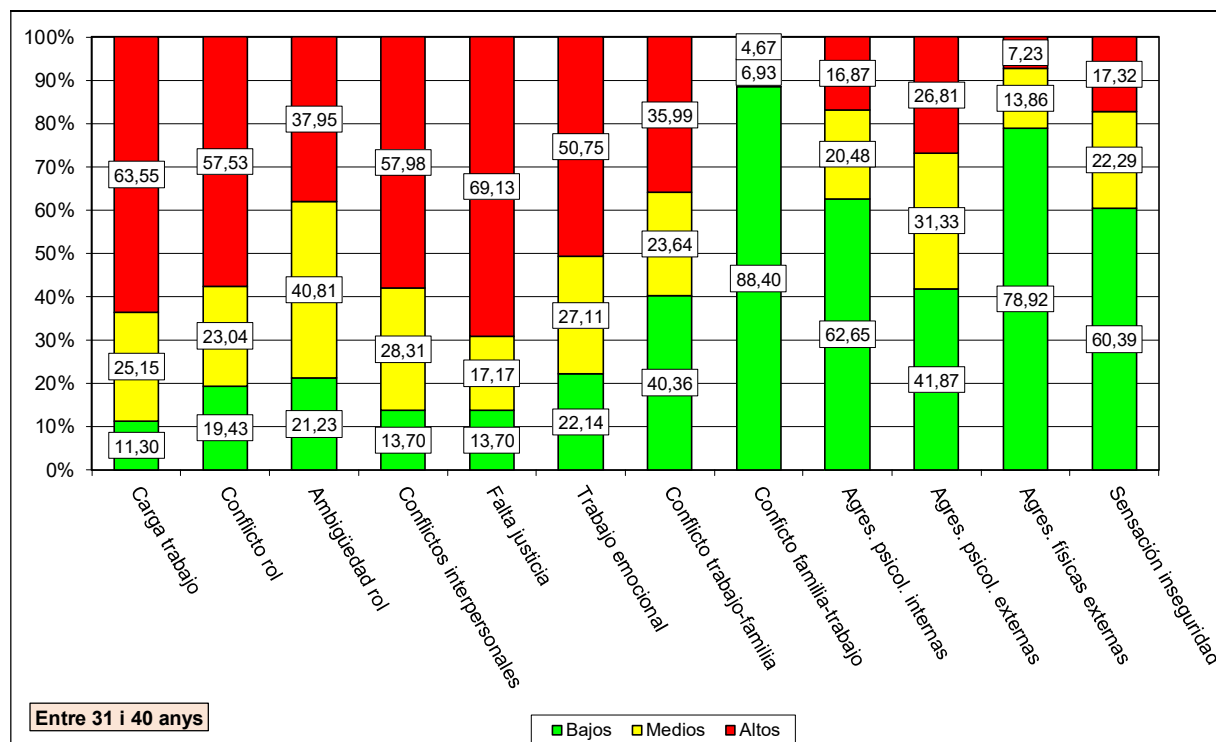


Figura 6.11. Distribución de la muestra de personal entre 41 y 50 años en niveles de riesgos en variables de demanda.

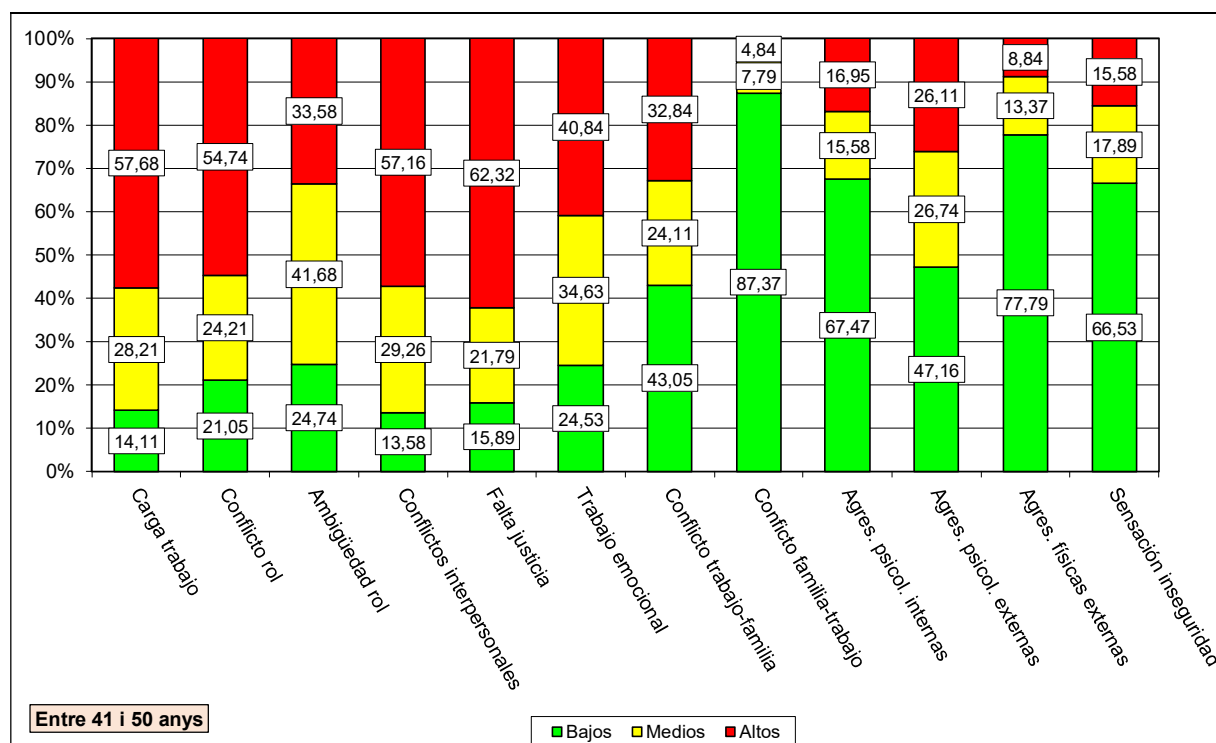


Figura 6.12. Distribución de la muestra de personal entre 51 y 60 años en niveles de riesgos en variables de demanda.

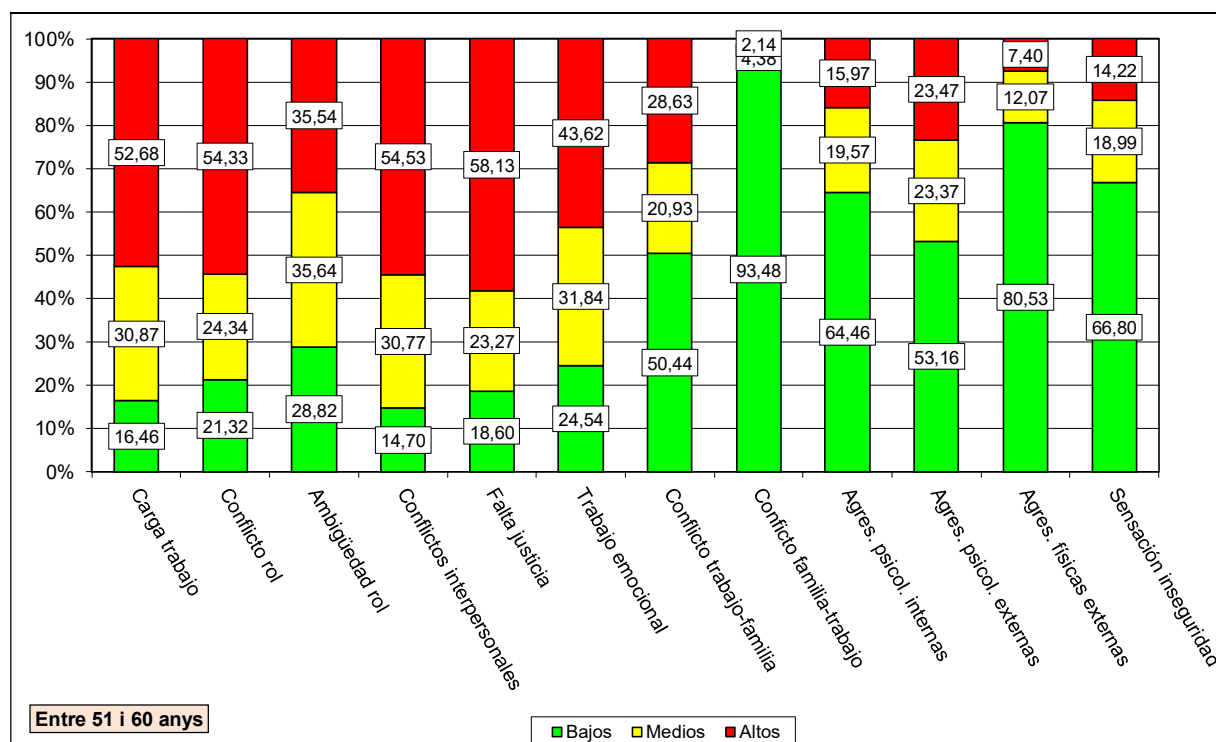


Figura 6.13. Distribución de la muestra de personal mayor de 60 en niveles de riesgos en variables de demanda.

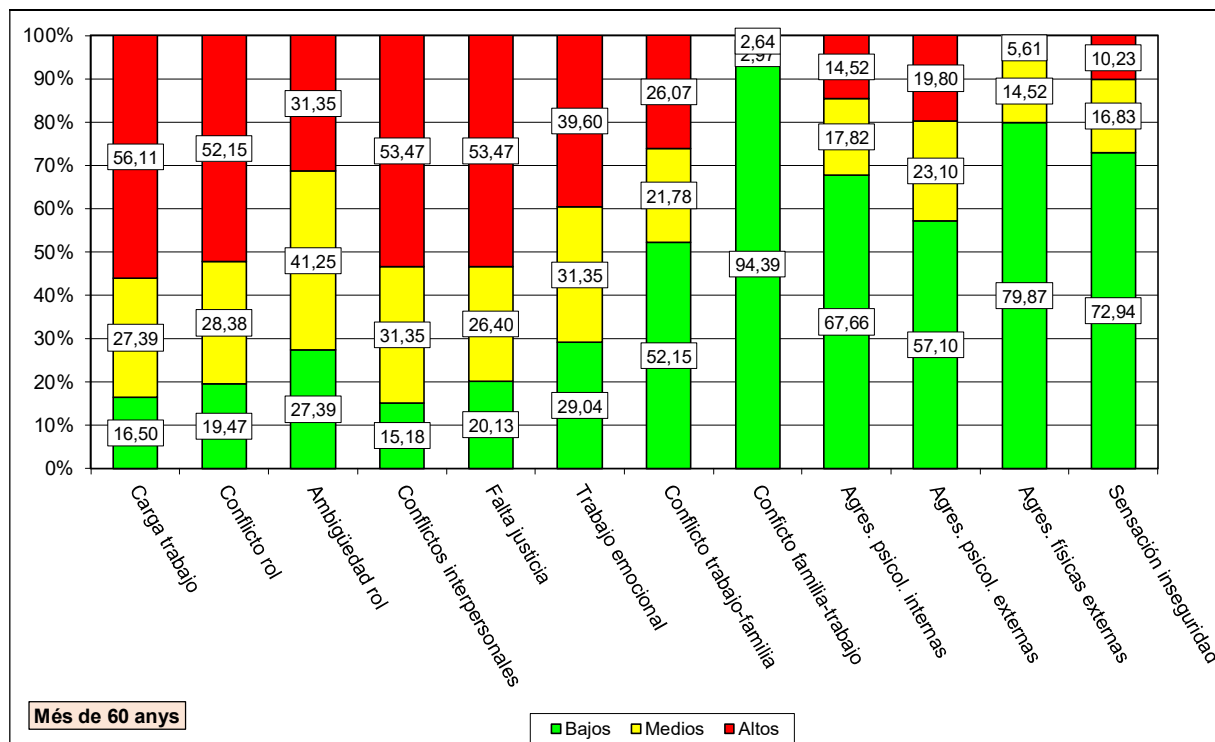


Figura 6.14. Distribución de los rangos de edad en niveles de las variables sobreimplicación y carga administrativa.

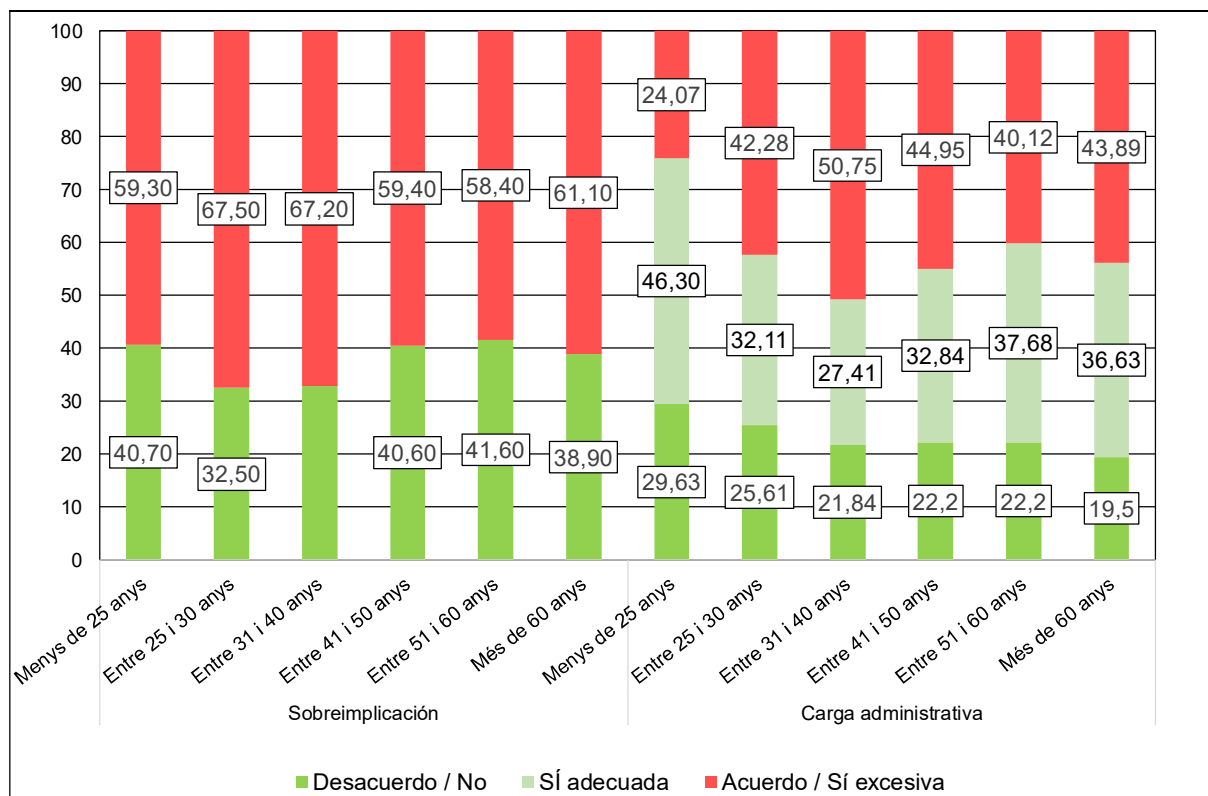


Figura 6.15. Distribución porcentual de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y grupo ocupacional (ver valores completos en la tabla 6.3, página siguiente).

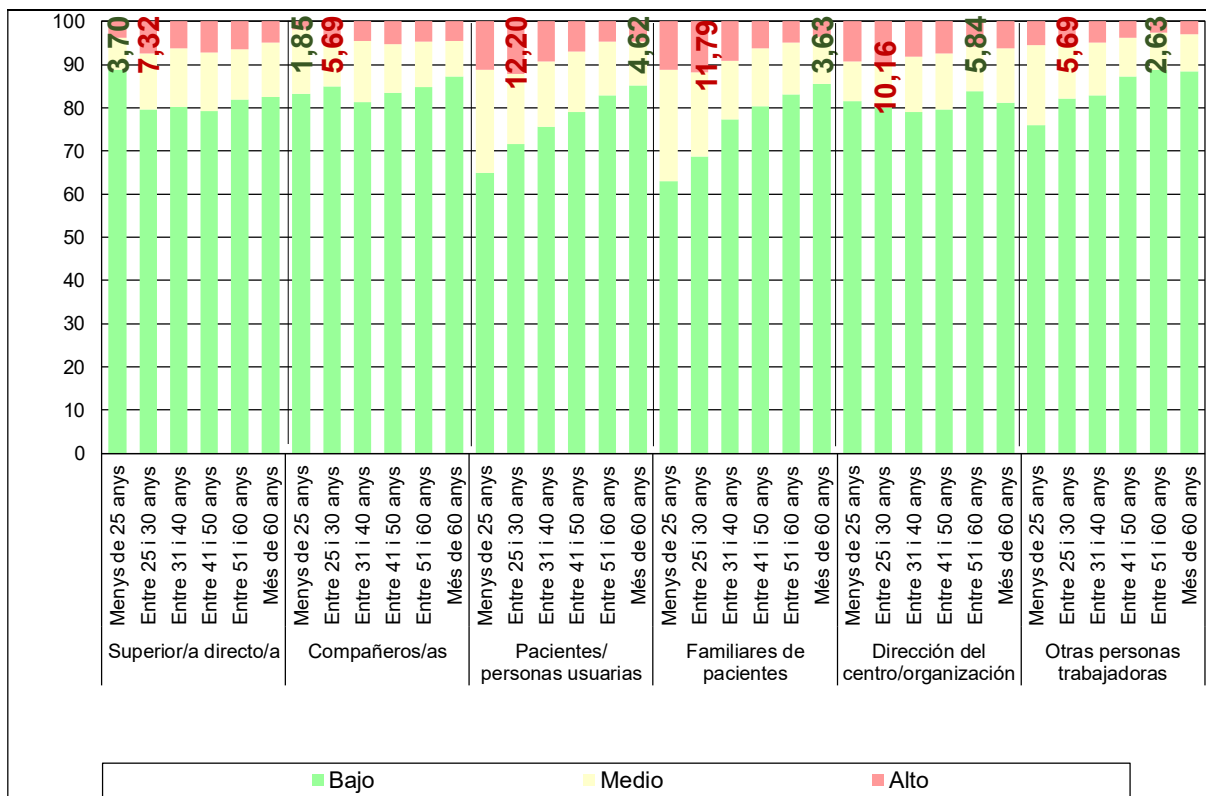


Tabla 6.3. Porcentajes de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y grupo ocupacional.

		Bajo	Medio	Alto
Superior/a directo/a	Menys de 25 anys	88,89	7,41	3,70
	Entre 25 i 30 anys	79,67	13,01	7,32
	Entre 31 i 40 anys	80,12	13,70	6,17
	Entre 41 i 50 anys	79,16	13,68	7,16
	Entre 51 i 60 anys	81,99	11,59	6,43
	Més de 60 anys	82,51	12,54	4,95
Compañeros/as	Menys de 25 anys	83,33	14,81	1,85
	Entre 25 i 30 anys	84,96	9,35	5,69
	Entre 31 i 40 anys	81,33	14,16	4,52
	Entre 41 i 50 anys	83,47	11,16	5,37
	Entre 51 i 60 anys	84,71	10,61	4,67
	Més de 60 anys	87,20	8,30	4,60
Pacientes/personas usuarias	Menys de 25 anys	64,81	24,07	11,11
	Entre 25 i 30 anys	71,54	16,26	12,20
	Entre 31 i 40 anys	75,60	15,20	9,20
	Entre 41 i 50 anys	79,05	13,89	7,05
	Entre 51 i 60 anys	82,96	12,37	4,67
	Més de 60 anys	85,15	10,23	4,62
Familiares de pacientes	Menys de 25 anys	62,96	25,93	11,11
	Entre 25 i 30 anys	68,70	19,51	11,79
	Entre 31 i 40 anys	77,41	13,55	9,04
	Entre 41 i 50 anys	80,42	13,26	6,32
	Entre 51 i 60 anys	83,15	11,98	4,87
	Més de 60 anys	85,48	10,89	3,63
Dirección del centro/organización	Menys de 25 anys	81,48	9,26	9,26
	Entre 25 i 30 anys	80,08	9,76	10,16
	Entre 31 i 40 anys	79,07	12,80	8,13
	Entre 41 i 50 anys	79,58	13,05	7,37
	Entre 51 i 60 anys	83,74	10,42	5,84
	Més de 60 anys	81,19	12,54	6,27
Otras personas trabajadoras	Menys de 25 anys	75,93	18,52	5,56
	Entre 25 i 30 anys	82,11	12,20	5,69
	Entre 31 i 40 anys	82,83	12,35	4,82
	Entre 41 i 50 anys	87,26	8,95	3,79
	Entre 51 i 60 anys	88,80	8,57	2,63
	Més de 60 anys	88,45	8,58	2,97

Nota. Casillas en rojo indican el grupo con mayor porcentaje en niveles altos (varias veces por semana o todos los días) para la fuente de conflicto. Casillas en verde indican el grupo con menor porcentaje en niveles altos para la fuente de conflicto

6.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 6.4 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para los grupos profesionales de la muestra (ver también figura 6.16 a figura 6.21). En estas variables altos niveles indican bajo riesgo, pues son factores

psicosociales que contribuyen a prevenir los riesgos psicosociales y sus consecuencias. Por el contrario, la percepción de bajos niveles contribuyen constituye un riesgo psicosocial para la variable, pues contribuyen a incrementar los resultados del estrés laboral. Por variables y grupos, se obtuvieron los siguientes resultados para niveles altos y bajos de riesgo psicosocial. Para la variable:

1. Autonomía, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo entre 51 y 60 años (13,63%), muy similar al grupo entre 41 y 50 años (13,47%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo menor de 25 años (75,93%).

2. Apoyo social, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo entre 41 y 50 años (9,47%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo menor de 25 años (70,37%). Considerando las fuentes de apoyo social, para (2.1) apoyo social del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 41 y 50 años (9,68%), muy similar al grupo menor de 25 años (9,26%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (78,22%), para (2.2) apoyo social de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (23,58%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (71,29%), y para (2.3) apoyo social de la dirección el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 41 y 50 años (8,53%), muy similar al grupo entre 51 y 60 años (8,08%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo menor de 25 años (85,19%).

3. Disponibilidad de recursos laborales, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo menor de 25 años (33,33%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) también se obtuvo para el grupo menor de 25 años (42,59%).

4. Retroinformación (*feed-back*). Esta variable se evaluó mediante tres fuentes independientes, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) en (4.1) retroinformación positiva del superior se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (17,89%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (71,62%), para (4.2) retroinformación negativa del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo menor de 25 años (24,07%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (64,36%), y

para (4.3) retroinformación de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo menor de 25 años (46,30%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (46,53%).

5. Autoeficacia, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo entre 51 y 60 años (62,03%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo menor de 25 años (22,22%).

Tabla 2.4. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según la edad.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	MENYS DE 25 ANYS (n = 54)					
1. Autonomía	41	75,93	9	16,67	4	7,41
2. Apoyo social	38	70,37	11	20,37	5	9,26
2.1. Apoyo superior	42	77,78	7	12,96	5	9,26
2.2. Apoyo compañeros	33	61,11	10	18,52	11	20,37
2.3. Apoyo dirección	46	85,19	5	9,26	3	5,56
3. Recursos laborales	23	42,59	13	24,07	18	33,33
4.1. Retroinformación superior positiva	38	70,37	8	14,81	8	14,81
4.2. Retroinformación superior negativa	28	51,85	13	24,07	13	24,07
4.3. Retroinformación compañeros	17	31,48	12	22,22	25	46,30
5. Autoeficacia	12	22,22	13	24,07	29	53,70
	ENTRE 25 i 30 ANYS (n = 246)					
1. Autonomía	180	73,17	36	14,63	30	12,20
2. Apoyo social	159	64,63	70	28,46	17	6,91
2.1. Apoyo superior	179	72,76	49	19,92	18	7,32
2.2. Apoyo compañeros	141	57,32	47	19,11	58	23,58
2.3. Apoyo dirección	206	83,74	28	11,38	12	4,88
3. Recursos laborales	78	31,71	97	39,43	71	28,86
4.1. Retroinformación superior positiva	159	64,63	43	17,48	44	17,89
4.2. Retroinformación superior negativa	131	53,25	56	22,76	59	23,98
4.3. Retroinformación compañeros	79	32,11	68	27,64	99	40,24
5. Autoeficacia	40	16,26	55	22,36	151	61,38

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.4 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ENTRE 31 i 40 ANYS (n = 664)					
1. Autonomía	485	73,04	115	17,32	64	9,64
2. Apoyo social	461	69,43	159	23,95	44	6,63
2.1. Apoyo superior	513	77,26	107	16,11	44	6,63
2.2. Apoyo compañeros	436	65,66	105	15,81	123	18,52
2.3. Apoyo dirección	560	84,34	71	10,69	33	4,97
3. Recursos laborales	223	33,58	284	42,77	157	23,64
4.1. Retroinformación superior positiva	441	66,42	121	18,22	102	15,36
4.2. Retroinformación superior negativa	368	55,42	148	22,29	148	22,29
4.3. Retroinformación compañeros	261	39,31	201	30,27	202	30,42
5. Autoeficacia	118	17,77	152	22,89	394	59,34
	ENTRE 41 i 50 ANYS (n = 950)					
1. Autonomía	656	69,05	166	17,47	128	13,47
2. Apoyo social	596	62,74	264	27,79	90	9,47
2.1. Apoyo superior	685	72,11	173	18,21	92	9,68
2.2. Apoyo compañeros	599	63,05	165	17,37	186	19,58
2.3. Apoyo dirección	755	79,47	114	12,00	81	8,53
3. Recursos laborales	307	32,32	385	40,53	258	27,16
4.1. Retroinformación superior positiva	608	64,00	189	19,89	153	16,11
4.2. Retroinformación superior negativa	562	59,16	199	20,95	189	19,89
4.3. Retroinformación compañeros	379	39,89	286	30,11	285	30,00
5. Autoeficacia	147	15,47	220	23,16	583	61,37

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 2.4 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el grupo ocupacional.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ENTRE 51 i 60 ANYS (n = 1.027)					
1. Autonomía	688	66,99	199	19,38	140	13,63
2. Apoyo social	668	65,04	264	25,71	95	9,25
2.1. Apoyo superior	756	73,61	181	17,62	90	8,76
2.2. Apoyo compañeros	695	67,67	141	13,73	191	18,60
2.3. Apoyo dirección	819	79,75	125	12,17	83	8,08
3. Recursos laborales	326	31,74	408	39,73	293	28,53
4.1. Retroinformación superior positiva	692	67,38	177	17,23	158	15,38
4.2. Retroinformación superior negativa	652	63,49	202	19,67	173	16,85
4.3. Retroinformación compañeros	458	44,60	250	24,34	319	31,06
5. Autoeficacia	167	16,26	223	21,71	637	62,03
	MÉS DE 60 ANYS (n = 303)					
1. Autonomía	215	70,96	48	15,84	40	13,20
2. Apoyo social	199	65,68	85	28,05	19	6,27
2.1. Apoyo superior	237	78,22	52	17,16	14	4,62
2.2. Apoyo compañeros	216	71,29	38	12,54	49	16,17
2.3. Apoyo dirección	240	79,21	45	14,85	18	5,94
3. Recursos laborales	75	24,75	143	47,19	85	28,05
4.1. Retroinformación superior positiva	217	71,62	47	15,51	39	12,87
4.2. Retroinformación superior negativa	195	64,36	57	18,81	51	16,83
4.3. Retroinformación compañeros	141	46,53	74	24,42	88	29,04
5. Autoeficacia	48	15,84	71	23,43	184	60,73

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 6.16. Distribución de la muestra menor de 25 años en niveles de riesgos en variables de recursos.

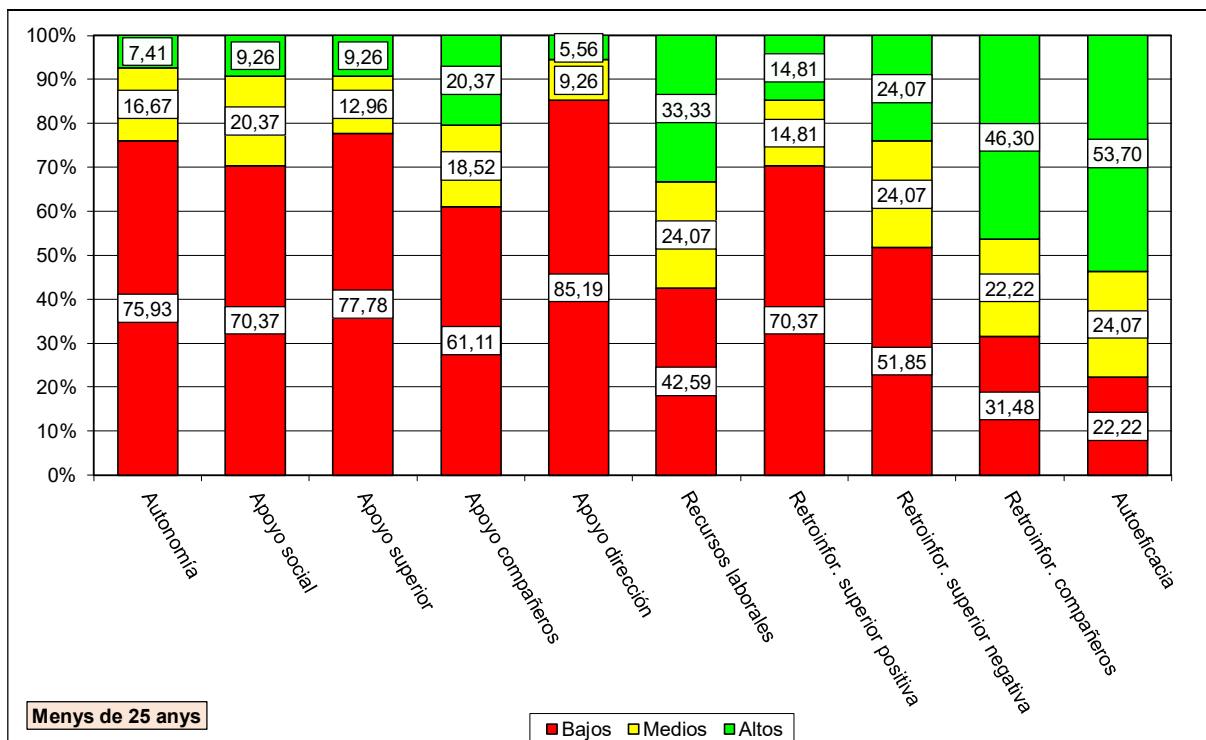


Figura 6.17. Distribución de la muestra entre 25 y 30 años en niveles de riesgos en variables de recursos.

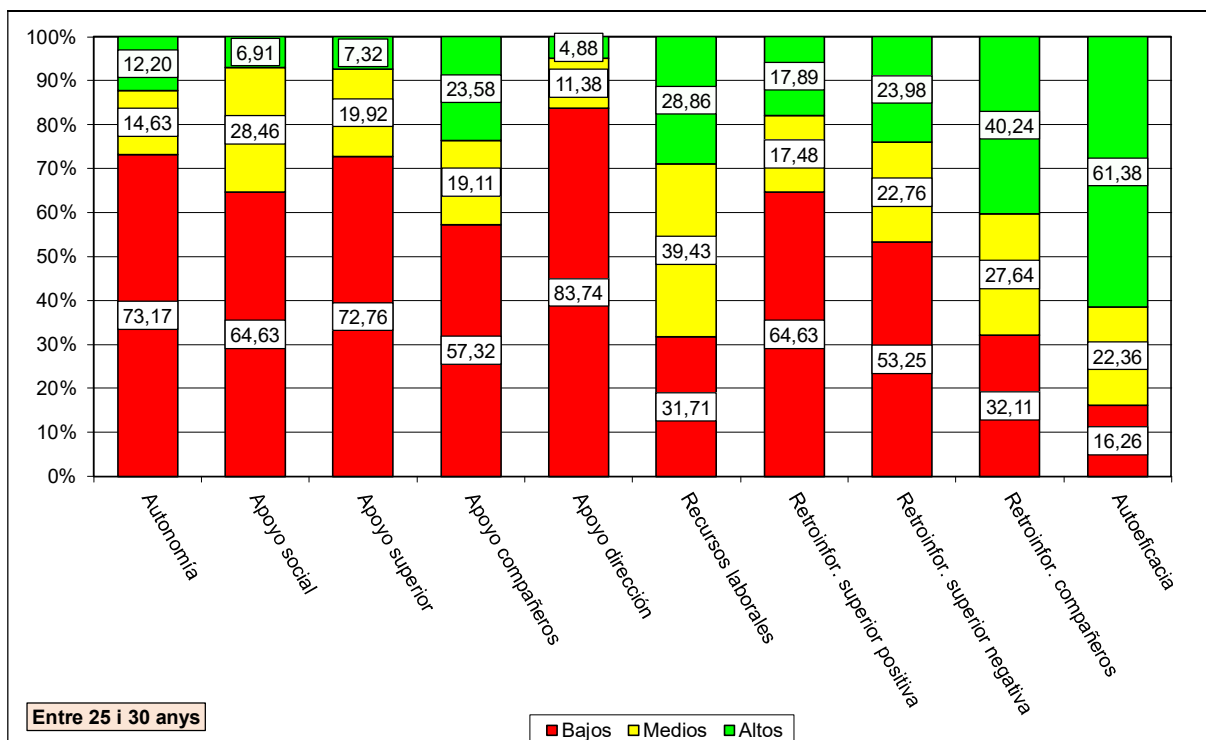


Figura 6.18. Distribución de la muestra entre 31 y 40 años en niveles de riesgos en variables de recursos.

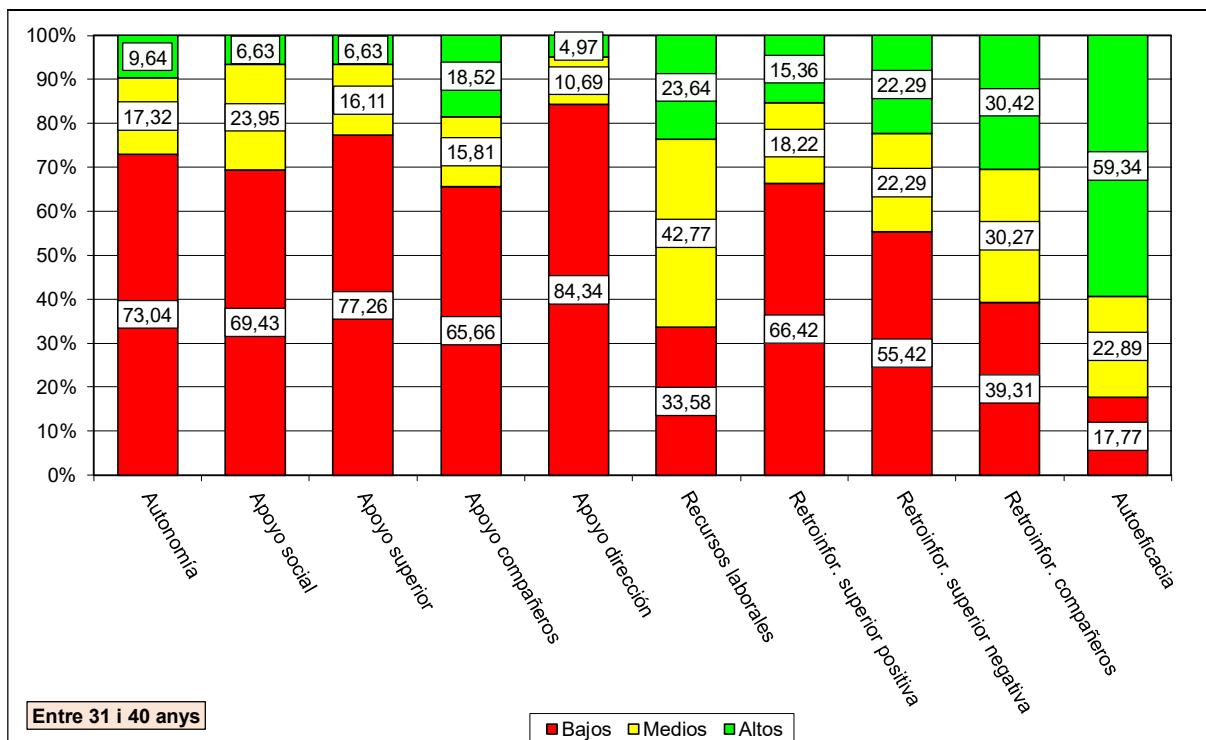


Figura 6.19. Distribución de la muestra entre 41 y 50 años en niveles de riesgos en variables de recursos.

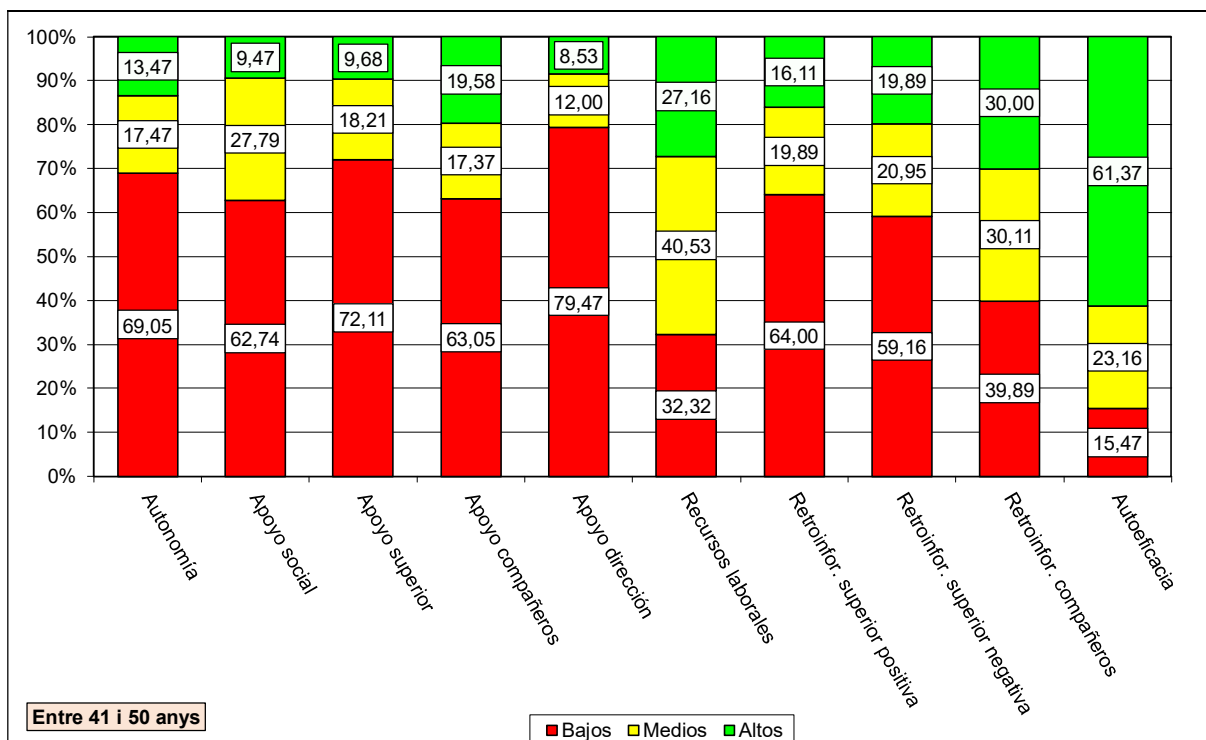


Figura 6.20. Distribución de la muestra entre 51 y 60 años en niveles de riesgos en variables de recursos.

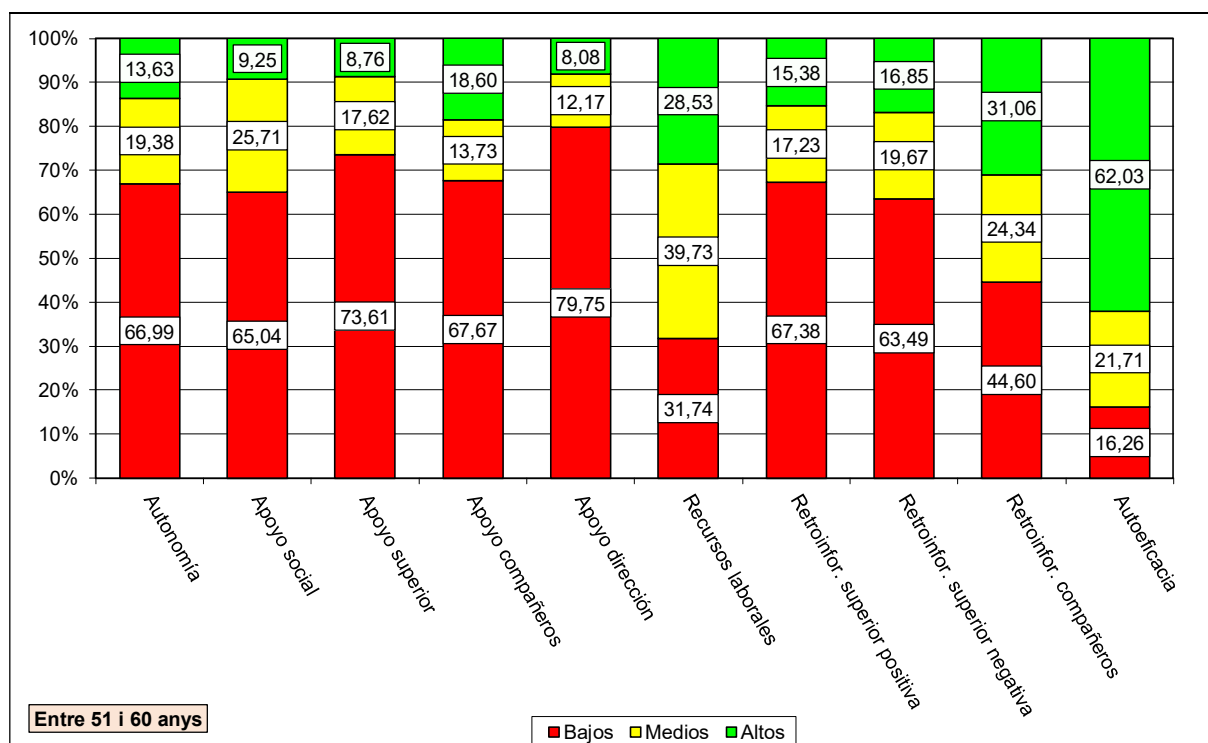
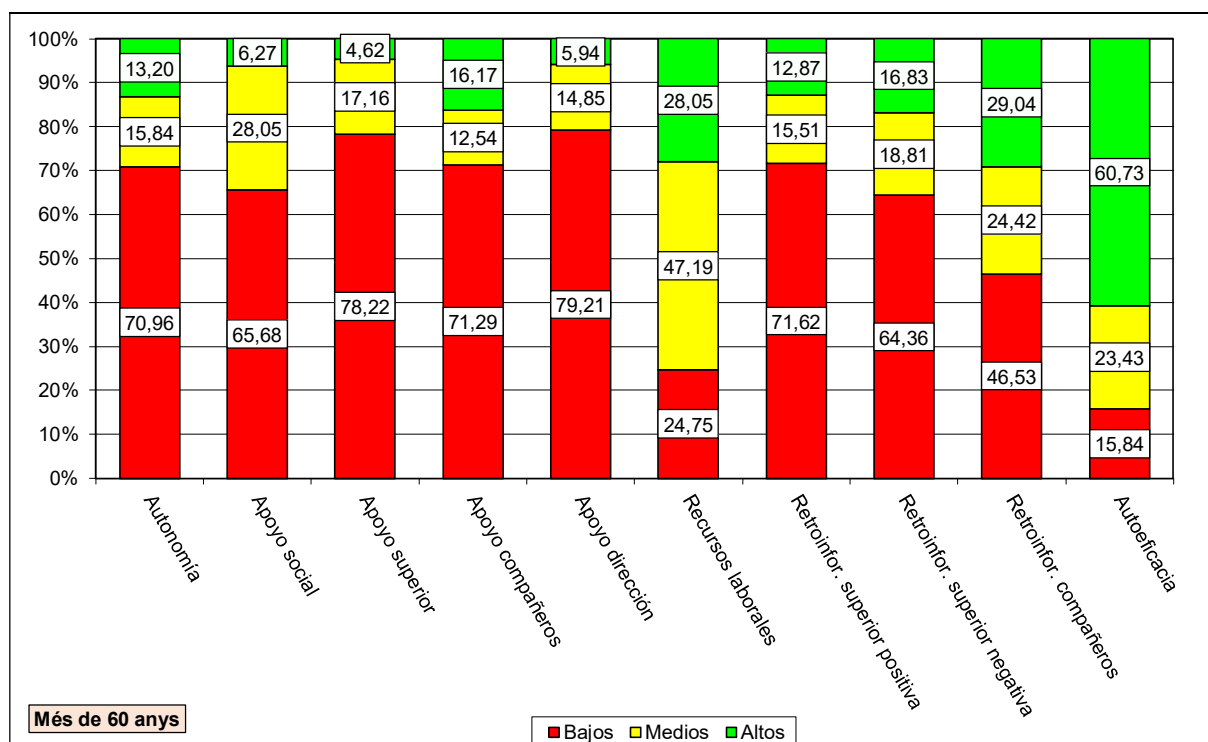


Figura 6.21. Distribución de la muestra mayor de 60 años en niveles de riesgos en variables de recursos.



Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 6.5 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para los grupos profesionales de la muestra. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existían mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en los grupos entre 31 y 40 años y entre 51 y 60 años, que obtuvieron el mismo porcentaje (12,95%), (figura 6.23), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje para la no existencia de estos protocolos se dio en el grupo menor de 25 años (11,11%) (figura 6.24), y en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se dio en el grupo entre 25 y 30 años (37,40%), muy similar al grupo menor de 25 años (37,00%) (figura 6.25). Los resultados para el desconocimiento sobre la existencia de esos protocolos fueron como sigue, el mayor porcentaje de personas que desconocían la existencia de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en el grupo menor de 25 años (38,89%) (figura 6.23), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo menor de 25 años (55,56%) (figura 6.24), y en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se obtuvo también para el grupo menor de 25 años (40,70%), muy similar al grupo entre 25 y 30 años (40,24%) (figura 6.25).

Sobre la existencia de formación de procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo (formación sobre acoso), el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años (50,00%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo menor de 25 años (35,19%) (figura 6.26). Y para el conocimiento sobre la formación a los mandos en procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (32,11%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo menor de 25 años (70,37%) (figura 6.26). Para el conocimiento sobre planes de igualdad, el mayor porcentaje de sujetos que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo

en el grupo entre 25 y 30 años (69,11%) (figura 6.27).

Tabla 6.5. Porcentaje de percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	MENYS DE 25 ANYS (n = 54)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	20,37	22,22	11,11	38,89	7,41
2. Mecanismos prevención acoso	14,81	11,11	7,41	55,56	11,11
3. Existe protocolo acoso sexual	11,10	7,40	3,70	40,70	37,00
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	9,3	14,81	35,19	40,74	
5. Centro forma mandos en acoso	7,41	1,85	70,37	20,37	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	9,26	22,22	68,52		
	ENTRE 25 i 30 ANYS (n = 246)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	22,76	26,83	10,98	26,83	12,60
2. Mecanismos prevención acoso	15,85	14,23	15,85	46,34	7,72
3. Existe protocolo acoso sexual	12,60	4,88	4,88	40,24	37,40
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	17,5	7,32	26,02	49,19	
5. Centro forma mandos en acoso	10,16	3,25	54,47	32,11	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	9,35	21,54	69,11		

Tabla 6.5 (continuación). Porcentaje de percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	ENTRE 31 i 40 ANYS (n = 664)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	18,67	23,80	13,10	31,48	12,95
2. Mecanismos prevención acoso	12,05	17,17	13,55	48,49	8,73
3. Existe protocolo acoso sexual	12,95	5,87	5,12	39,91	36,14
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	13,1	10,09	26,81	50,00	
5. Centro forma mandos en acoso	7,23	5,72	62,35	24,70	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	11,90	24,55	63,55		
	ENTRE 41iI 50 ANYS (n = 950)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	23,79	21,47	12,63	29,58	12,53
2. Mecanismos prevención acoso	20,84	15,68	13,16	41,58	8,74
3. Existe protocolo acoso sexual	20,53	7,47	5,37	34,84	31,79
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	17,5	10,00	24,53	48,00	
5. Centro forma mandos en acoso	10,32	6,74	60,11	22,84	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	18,00	22,11	59,89		

Tabla 6.5 (continuación). Porcentaje de percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	ENTRE 51 i 60 ANYS (n = 1.027)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	24,15	23,37	13,05	26,48	12,95
2. Mecanismos prevención acoso	22,98	18,70	12,56	37,10	8,67
3. Existe protocolo acoso sexual	24,73	8,67	4,87	33,01	28,72
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	19,9	9,44	26,10	44,60	
5. Centro forma mandos en acoso	11,98	7,30	60,37	20,35	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	19,86	24,44	55,70		
	MÉS DE 60 ANYS (n = 303)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	27,39	25,41	12,21	23,76	11,22
2. Mecanismos prevención acoso	19,80	21,50	12,50	39,90	6,30
3. Existe protocolo acoso sexual	21,45	8,91	5,61	37,29	26,73
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	18,48	12,54	26,40	42,57	
5. Centro forma mandos en acoso	12,54	5,28	67,66	14,52	
	Sí	No estoy seguro/a	No		
6. Plan igualdad	18,15	28,05	53,80		

Figura 6.22. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la resolución de situaciones de conflicto según la edad.

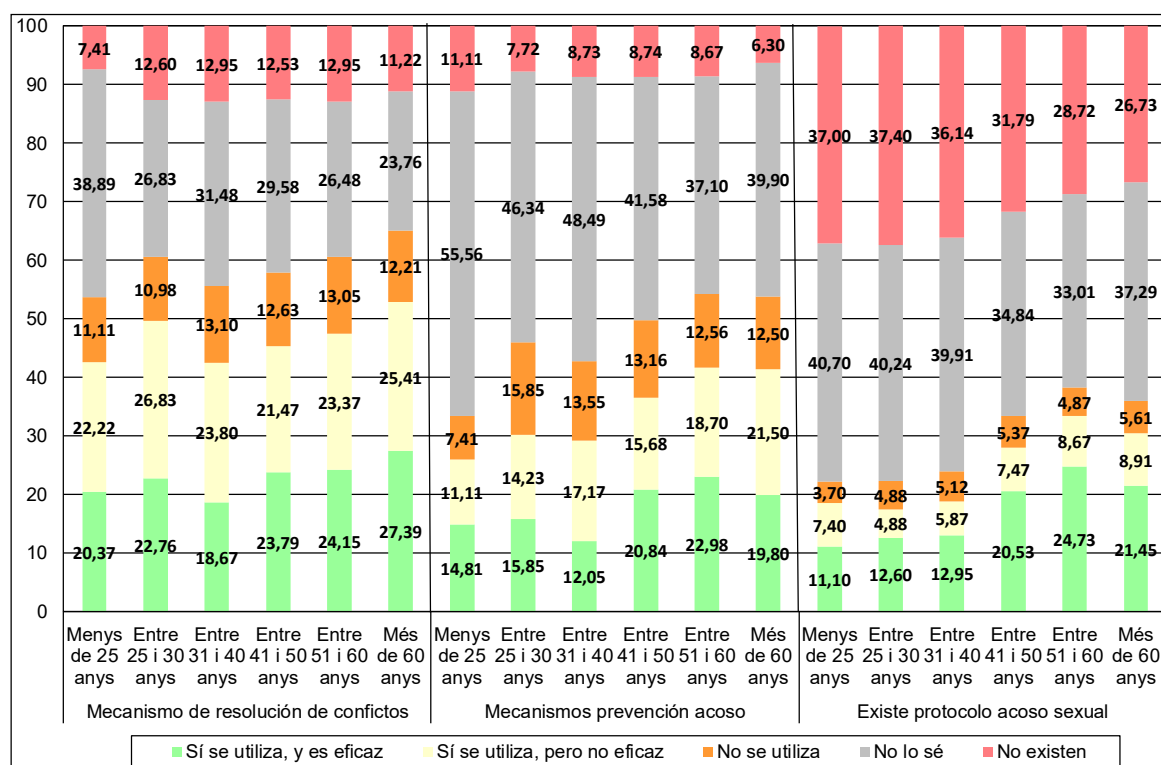


Figura 6.23. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para prevenir situaciones de acoso en el trabajo según la edad.

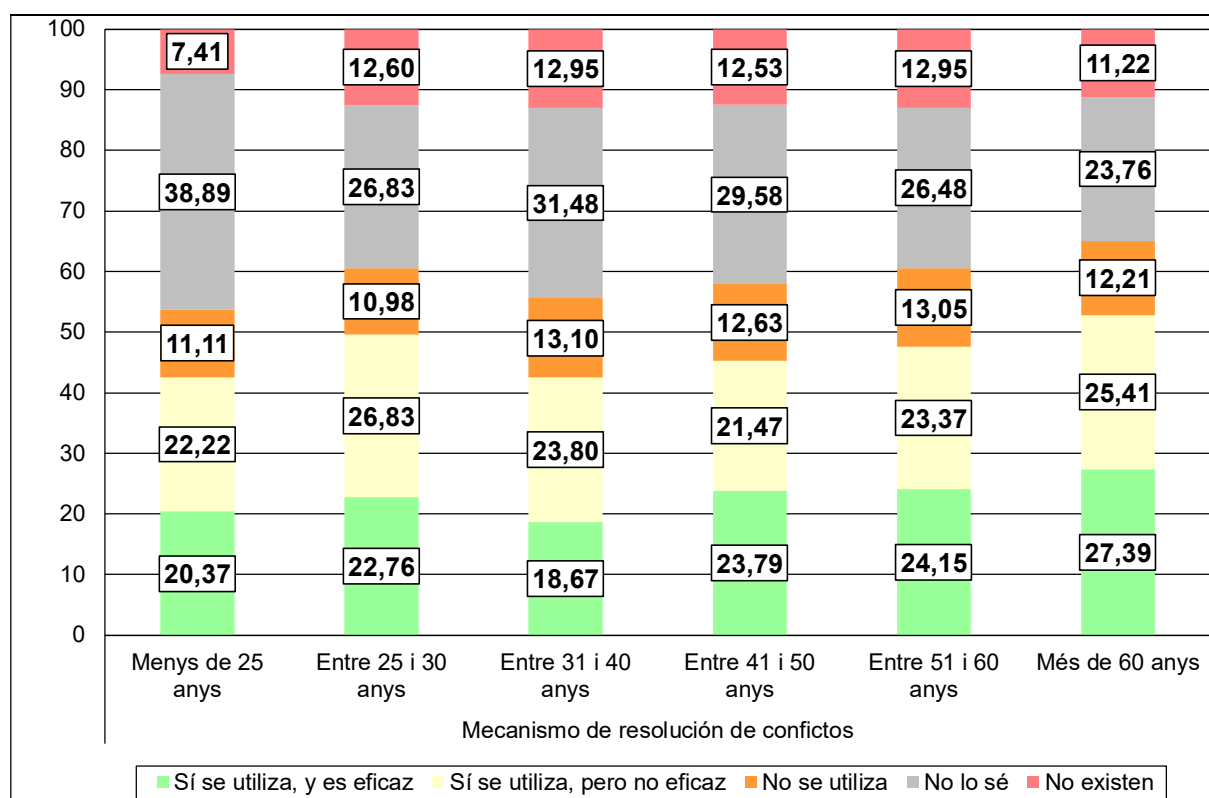


Figura 6.24. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo según la edad.

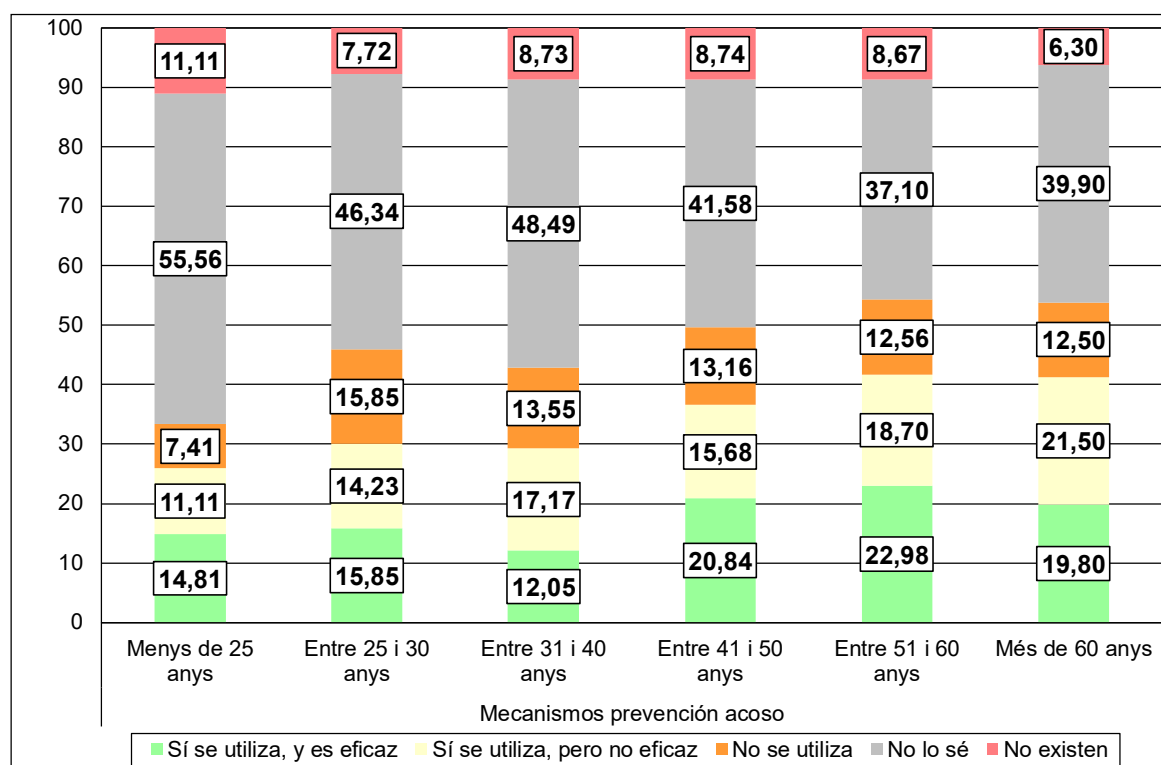


Figura 6.25. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso según la edad.

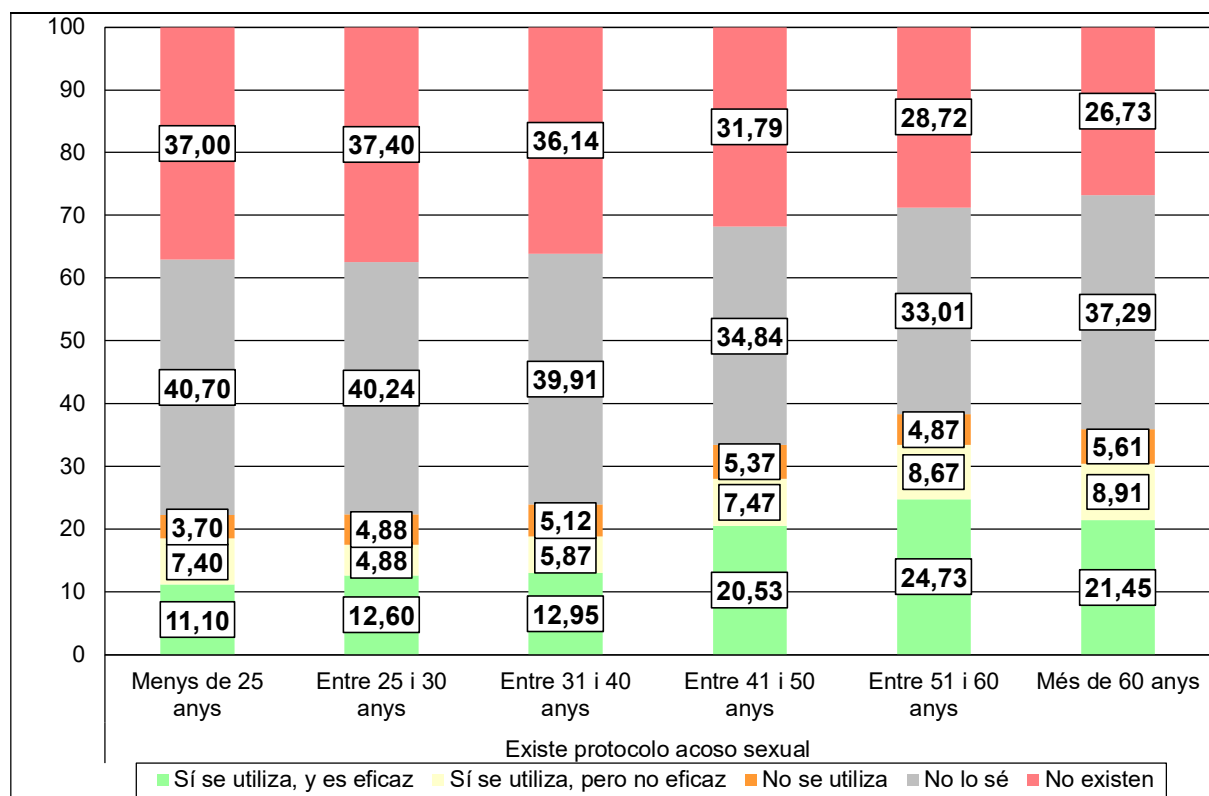


Figura 6.26. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para mandos en prevención del acoso según la edad.

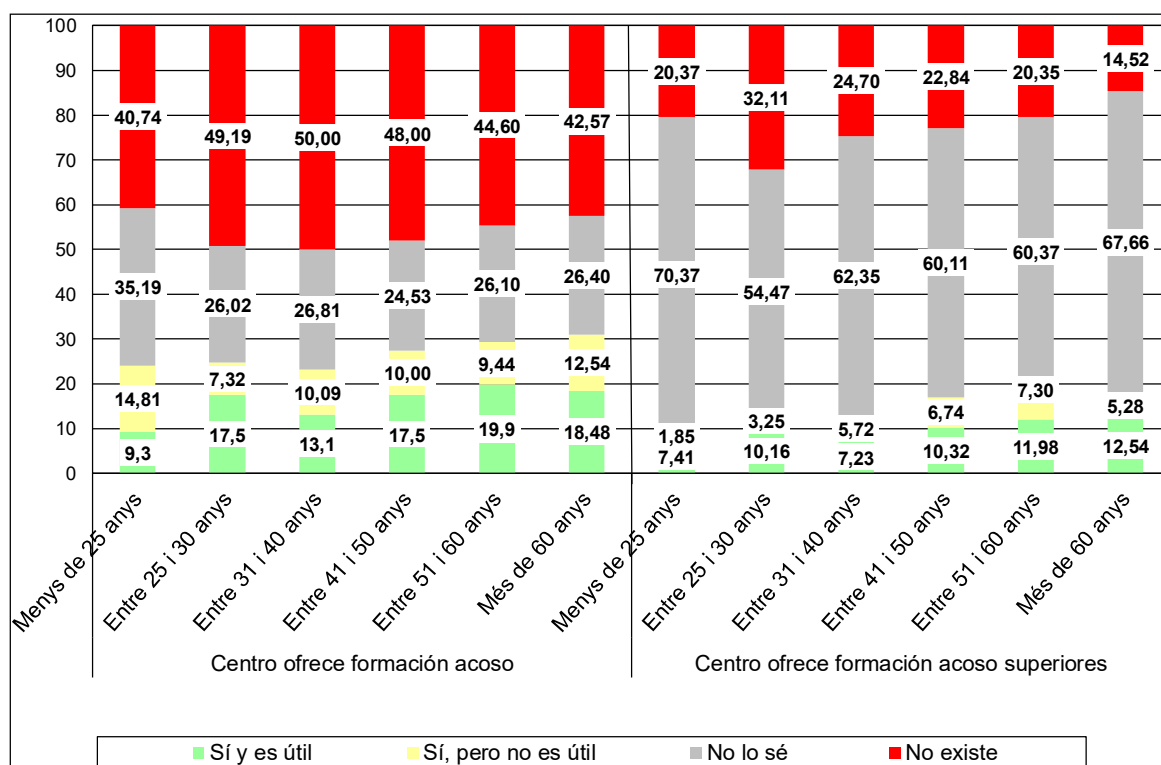
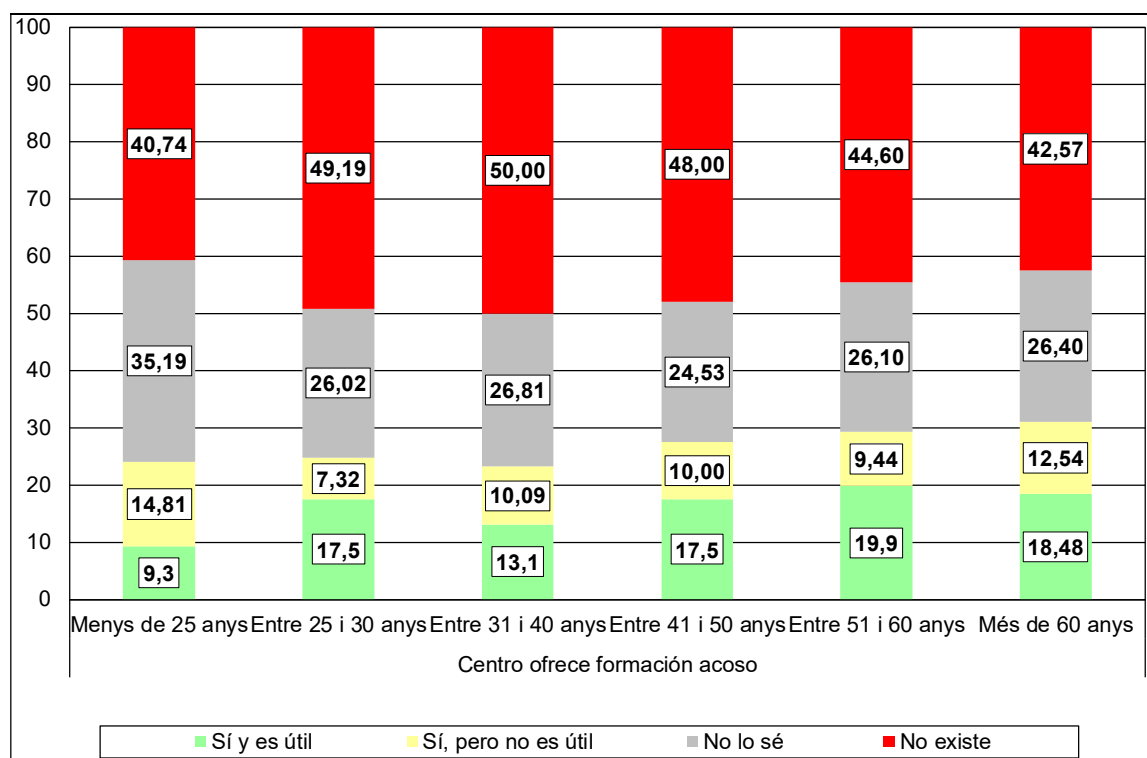


Figura 6.27. Distribución porcentual en percepción sobre la existencia de planes de igualdad según la edad.



6.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 6.6 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figura 6.28 a figura 6.33). Por variables y grupos se obtuvieron los siguientes resultados, para la variable:

1. Problemas de salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas con relación al trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (43,09%).

2. Crisis de ansiedad, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (24,39%).

3. Dificultades para dormir, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (45,21%).

4. Necesidad de tomar algún medicamento para poder manejar problemas de salud derivados del trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 51 y 60 años (25,80%).

5. Ingesta de alguna bebida alcohólica a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (13,53%).

6. Incremento del consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo menor de 25 años (22,22%).

7. Necesidad de apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (26,02%). Pero, los resultados para niveles medios también son interesantes dada las características de la variable, pues necesitar apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo algunas veces al mes también indica presencia de problemas de salud. El grupo con mayor porcentaje de sujetos en niveles medios ha sido el de entre 41 y 50 años (21,37%).

Tabla 6.6. Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

MENYS DE 25 ANYS (n = 54)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	21	38,89	12	22,22	21	38,89
2. Crisis ansiedad	23	42,59	20	37,04	11	20,37
3. Problemas dormir	14	25,93	20	37,04	20	37,04
4. Medicamentos	31	57,41	11	20,37	12	22,22
5. Ingesta alcohol	51	94,44	2	3,70	1	1,85
6. Incremento tabaco	35	64,81	7	12,96	12	22,22
7. Ayuda especialista	38	70,37	4	7,41	12	22,22
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	5 9,26%	14 25,93%	16 29,63%	19 35,19%	18 33,33%	1 1,85%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	44,44%			55,56%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	61,11%			38,89%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	9,26%		68,52%		22,22%	
ENTRE 25 i 30 ANYS (n = 246)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	67	27,24	73	29,67	106	43,09
2. Crisis ansiedad	111	45,12	75	30,49	60	24,39
3. Problemas dormir	62	25,20	77	31,30	107	43,50
4. Medicamentos	132	53,66	65	26,42	49	19,92
5. Ingesta alcohol	223	90,65	20	8,13	3	1,22
6. Incremento tabaco	184	74,80	31	12,60	31	12,60
7. Ayuda especialista	135	54,88	47	19,11	64	26,02
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	18 7,32%	52 21,14%	61 24,80%	115 46,75%	87 35,37%	28 11,38%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	29,27%			70,73%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	48,80%			51,20%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	6,90%		61,79%		31,30%	

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 6.6 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

ENTRE 31 i 40 ANYS (n = 664)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	184	27,71	205	30,87	275	41,42
2. Crisis ansiedad	330	49,70	188	28,31	146	21,99
3. Problemas dormir	177	26,66	195	29,37	292	43,98
4. Medicamentos	337	50,75	171	25,75	156	23,49
5. Ingesta alcohol	580	87,35	50	7,53	34	5,12
6. Incremento tabaco	524	78,92	67	10,09	73	10,99
7. Ayuda especialista	389	58,58	131	19,73	144	21,69
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	39 5,87%	147 22,14%	181 27,26%	297 44,73%	225 33,89%	72 10,84%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	33,70%			66,30%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	50,60%			49,40%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,7%		67,02%	24,25%		
ENTRE 41 i 50 ANYS (n = 950)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	298	31,37	297	31,26	355	37,37
2. Crisis ansiedad	548	57,68	252	26,53	150	15,79
3. Problemas dormir	252	26,53	289	30,42	409	43,05
4. Medicamentos	494	52,00	224	23,58	232	24,42
5. Ingesta alcohol	888	93,47	36	3,79	26	2,74
6. Incremento tabaco	790	83,16	89	9,37	71	7,47
7. Ayuda especialista	625	65,79	203	21,37	122	12,84
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	112 11,79%	223 23,47%	224 23,58%	391 41,16%	313 32,95	78 8,21
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	31,26%			68,74%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	52,63%			47,37%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	10,8%		60,00%	29,16%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 6.6 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según grupo profesional.

ENTRE 51 i 60 ANYS (n = 1.027)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	361	35,15	286	27,85	380	37,00
2. Crisis ansiedad	633	61,64	257	25,02	137	13,34
3. Problemas dormir	289	28,14	303	29,50	435	42,36
4. Medicamentos	522	50,83	240	23,37	265	25,80
5. Ingesta alcohol	959	93,38	54	5,26	14	1,36
6. Incremento tabaco	879	85,59	84	8,18	64	6,23
7. Ayuda especialista	683	66,50	196	19,08	148	14,41
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	146 14,22%	265 25,80%	250 24,34%	366 35,64%	294 28,63%	72 7,01%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	31,40%			68,60%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	53,36%			46,64%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	10,30%		55,99%	33,69%		
MÉS DE 60 ANYS (n = 303)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	/ %	n	/ %	n	/ %
1. Problemas salud	102	33,66	101	33,33	100	33,00
2. Crisis ansiedad	182	60,07	81	26,73	40	13,20
3. Problemas dormir	85	28,05	81	26,73	137	45,21
4. Medicamentos	145	47,85	84	27,72	74	24,42
5. Ingesta alcohol	282	93,07	13	4,29	41	13,53
6. Incremento tabaco	262	86,47	26	8,58	15	4,95
7. Ayuda especialista	204	67,33	61	20,13	38	12,54
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	47 15,51%	88 29,04%	77 25,41%	91 30,03%	69 22,77%	22 7,26%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	34,65%			65,35%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	53,14%			46,86%		
	Nada		Algo	Bastante/mucho		
3. Satisfacción metas/valores organización	8,58%		52,81%	38,61%		

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Figura 6.28. Distribución de la muestra menor de 25 años en niveles de resultados del estrés laboral.

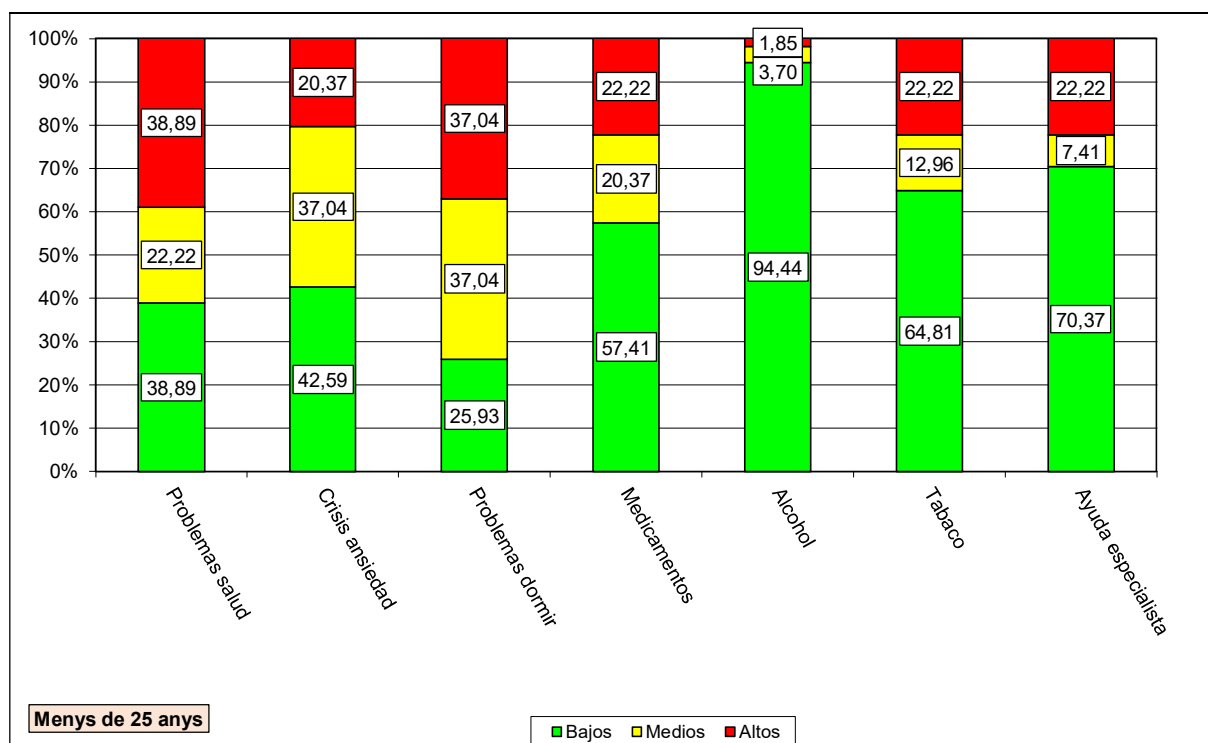


Figura 6.29. Distribución de la muestra entre 25 y 30 años en niveles de resultados del estrés laboral.

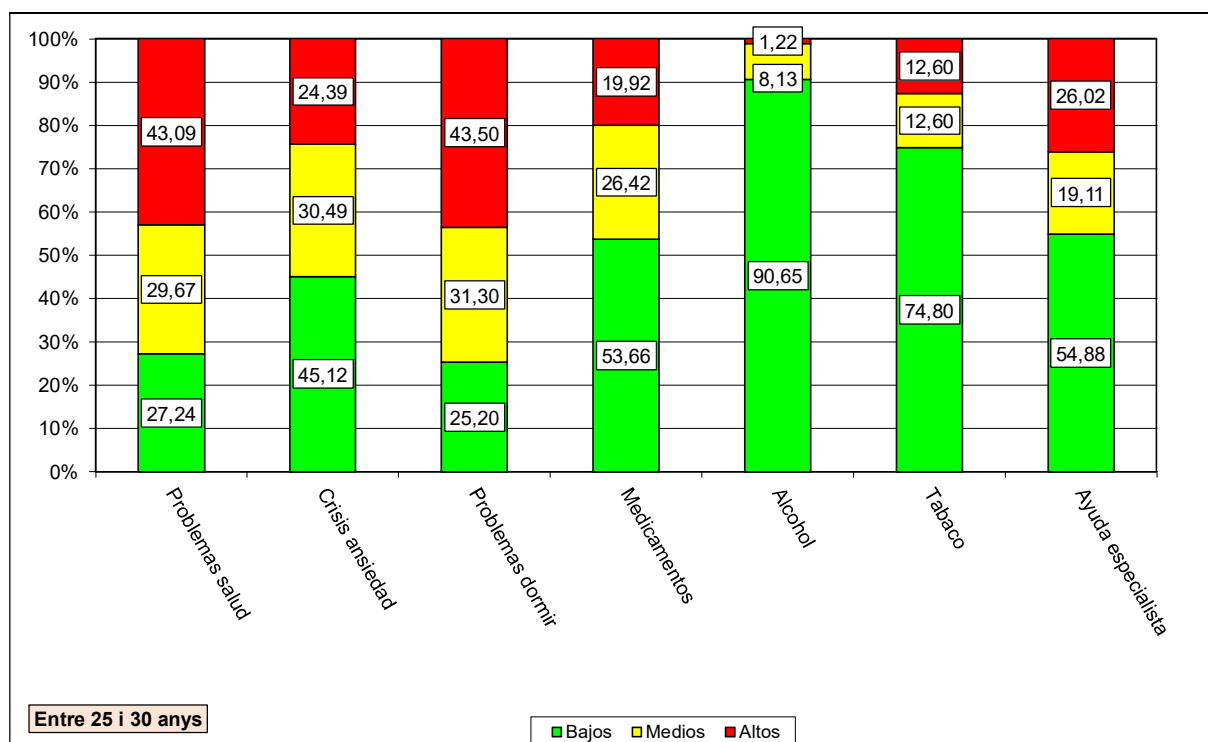


Figura 6.30. Distribución de la muestra entre 31 y 40 años en niveles de resultados del estrés laboral.

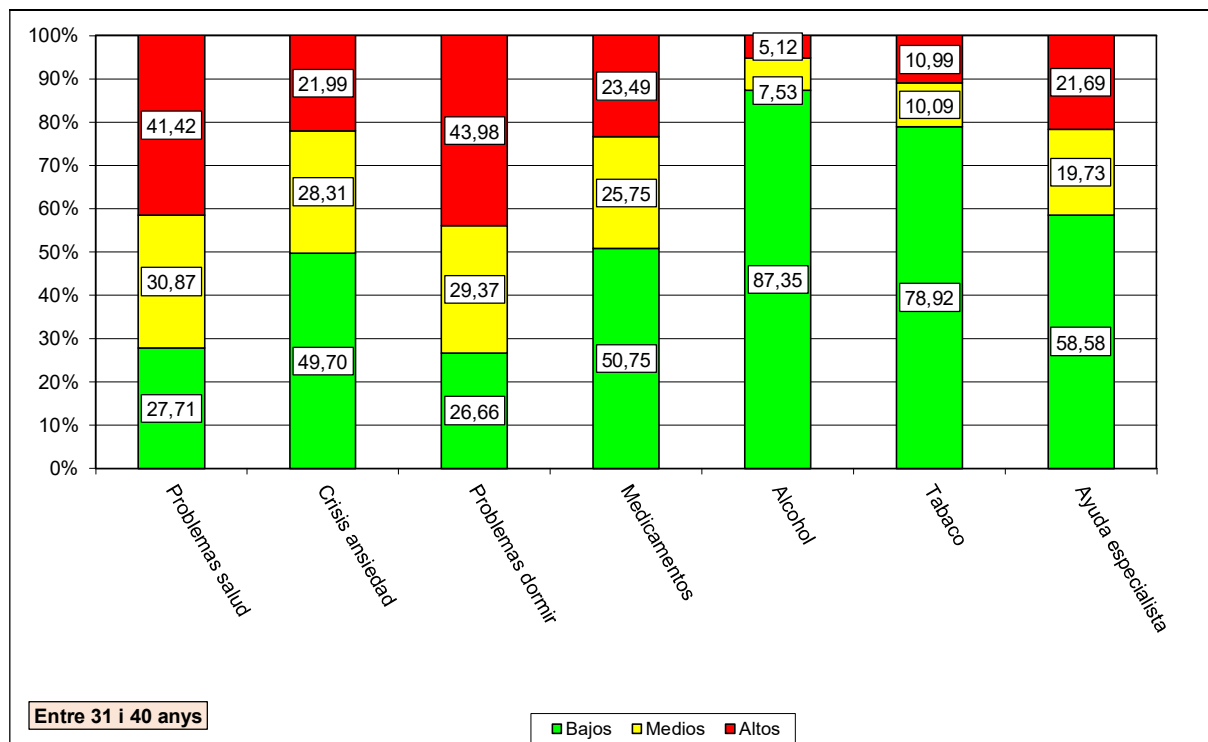


Figura 6.31. Distribución de la muestra entre 41 y 50 años en niveles de resultados del estrés laboral.

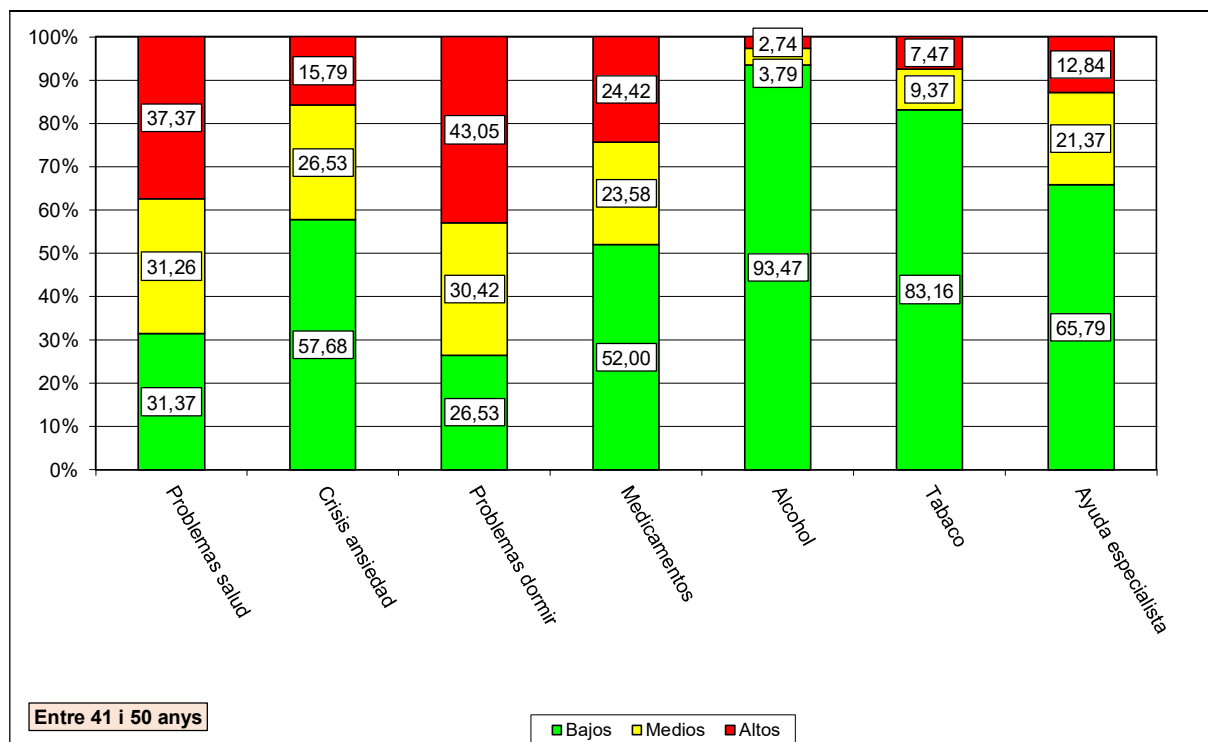


Figura 6.32. Distribución de la muestra entre 51 y 60 años en niveles de resultados del estrés laboral.

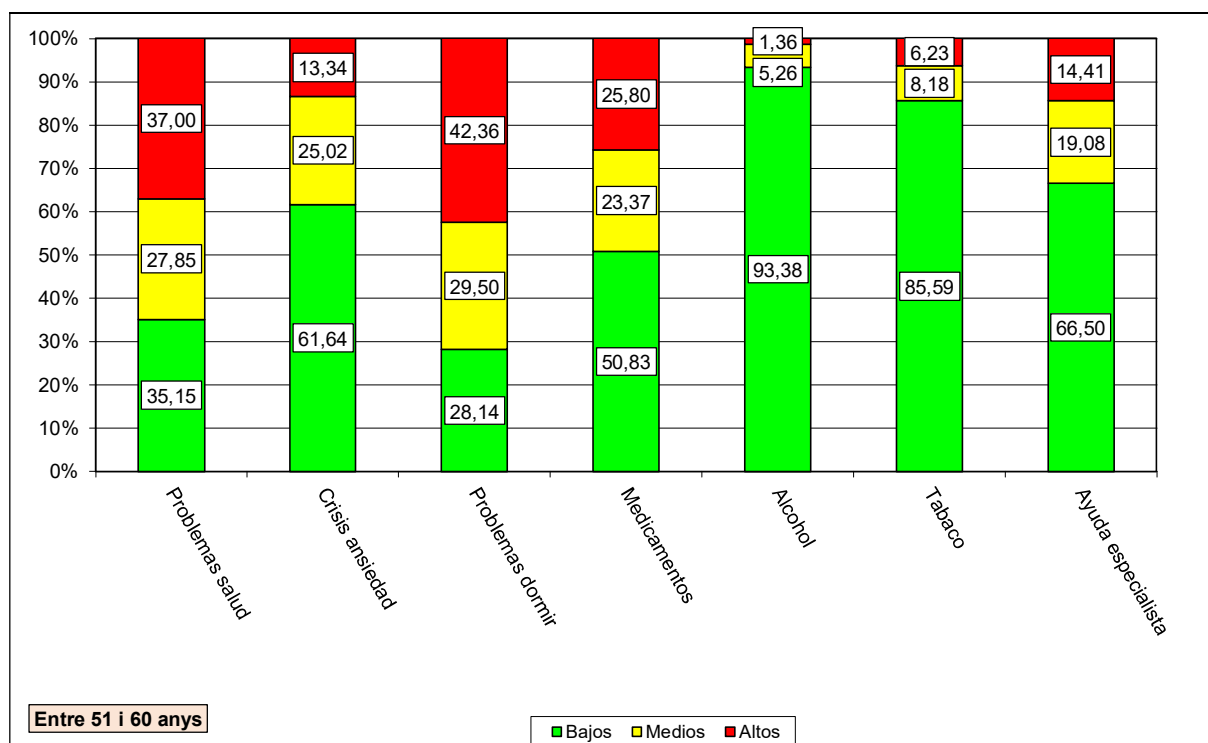
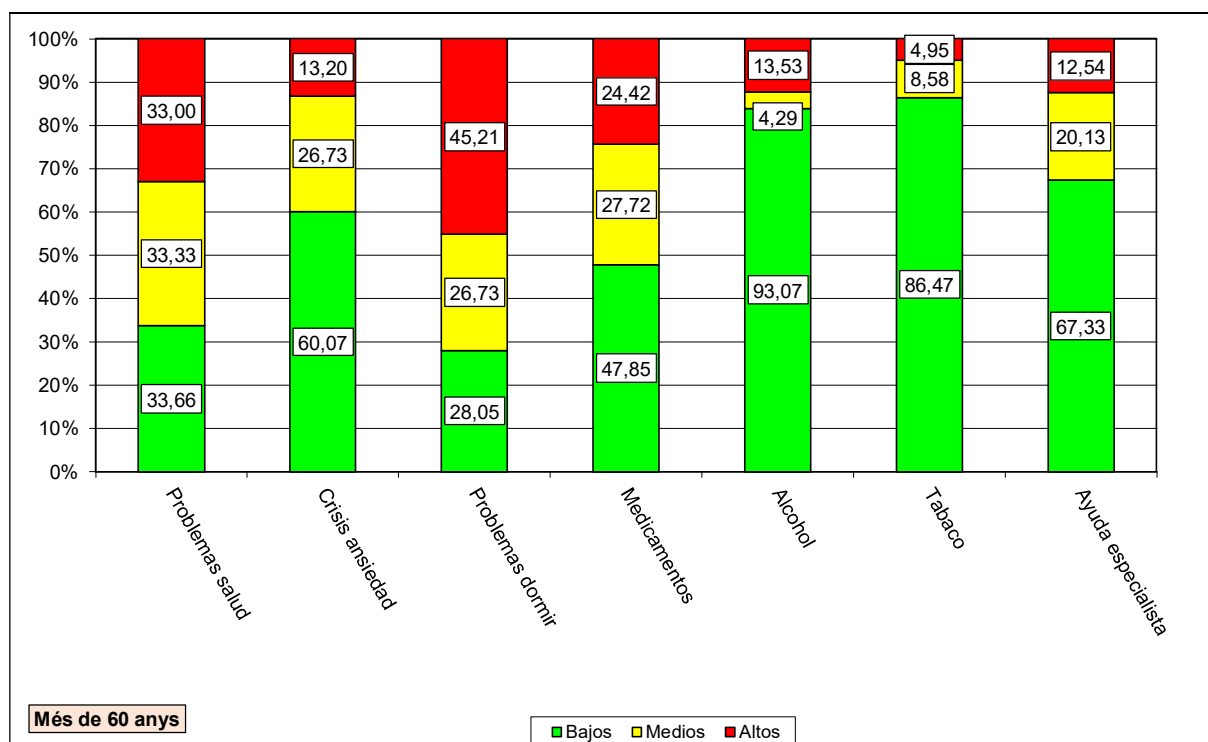


Figura 6.33. Distribución de la muestra mayor de 60 años en niveles de resultados del estrés laboral.

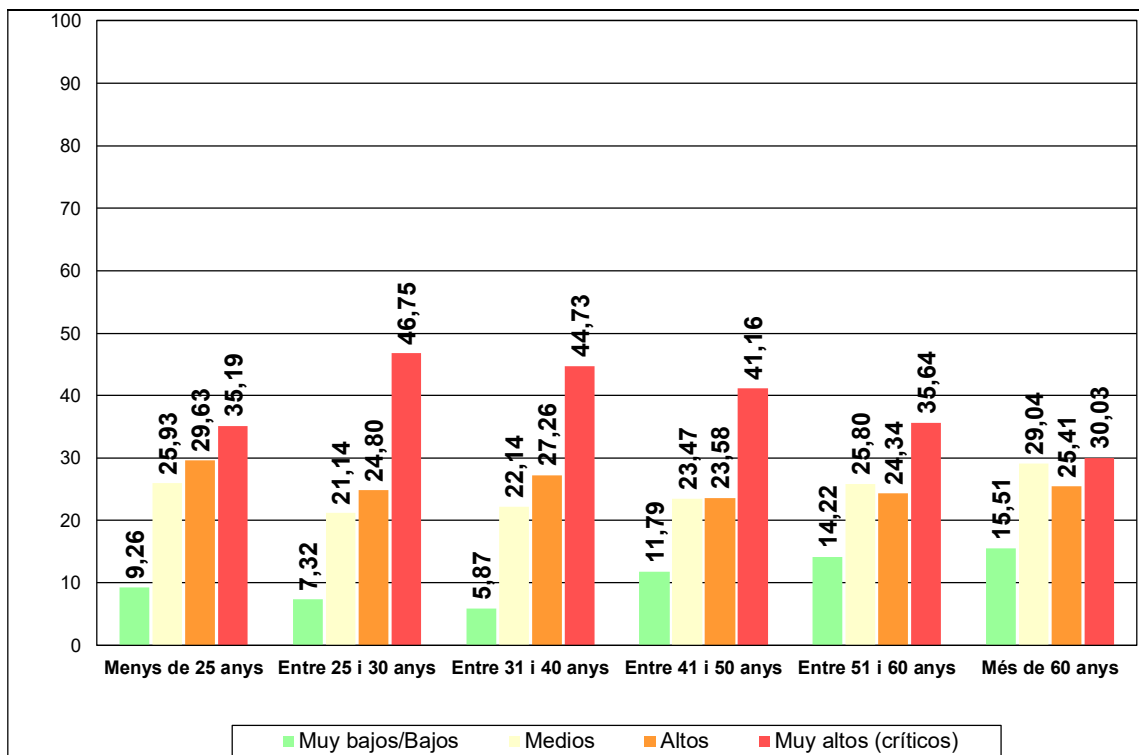


En la tabla 6.6 y en la figura 6.34 y figura 6.35 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)⁶, se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos (figura 6.34). Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2 (figura 6.35). Los sujetos en el nivel perfil 2 se considera que han desarrollado niveles de SQT compatibles con la existencia de otros problemas de salud derivados del síndrome.

Como se observa en la figura 6.35 el mayor porcentaje en niveles muy altos (críticos) del SQT se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (46,75%), mientras que el porcentaje más bajo en este nivel se obtuvo en el grupo mayor de 60 años (30,03%). Considerando los perfiles, el porcentaje más elevado de sujetos en el perfil 2 se obtuvo también para el grupo entre 25 y 30 años (11,38%), mientras que el más bajo se obtuvo en el grupo menor de 25 años (1,85%).

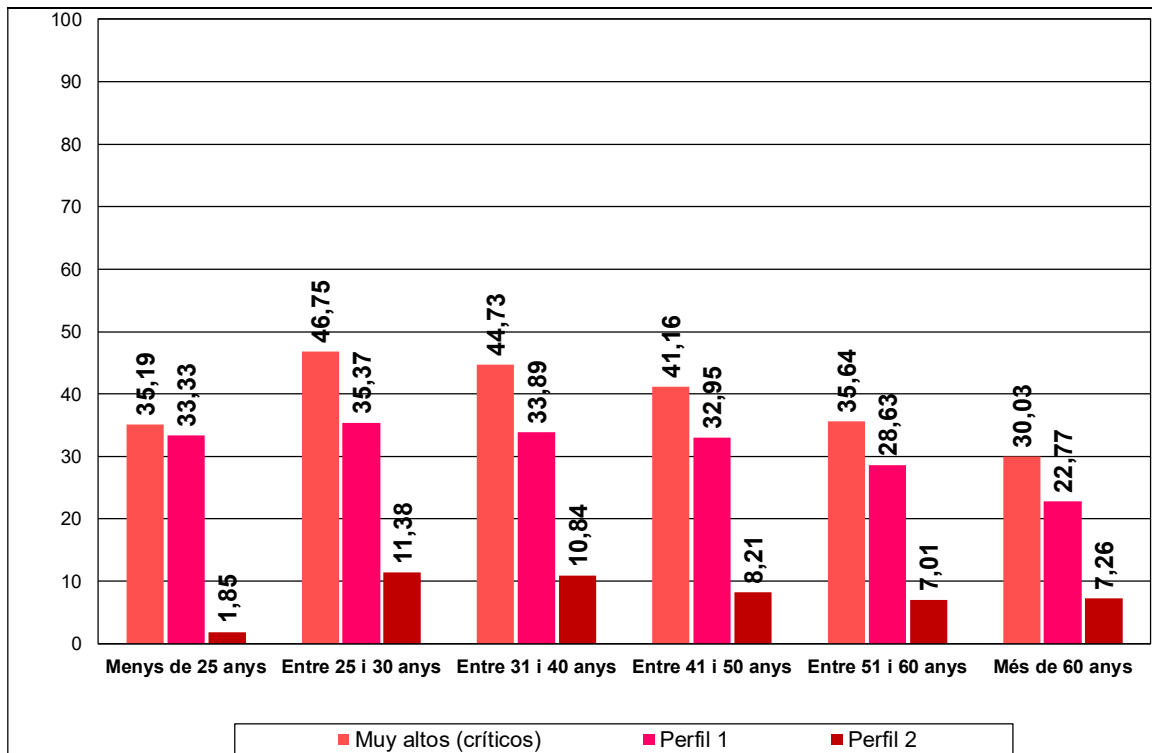
⁶ Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Figura 6.34. Distribución en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo profesional.



Nota. El porcentaje Muy altos (críticos) se divide en perfil 1 vs. perfil 2 en la siguiente figura.

Figura 6.35. Distribución en niveles críticos (perfil 1 vs. perfil 2) del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo profesional.



Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 6.6), se observa que el mayor porcentaje en personas insatisfechas con el salario se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años (70,73%). Para la satisfacción con el trabajo el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo también para el grupo entre 25 y 30 años (51,20%) con valores similares para el grupo entre 31 y 40 años (49,40%) (figura 6.36). El mayor porcentaje de personas satisfechas para ambos tipos de satisfacción se obtuvo para el grupo menor de 25 años (44,44% y 61,11%, respectivamente).

Para la satisfacción con los valores y metas de la organización el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo para el grupo entre 41 y 50 años (10,80%), muy similar al grupo entre 51 y 60 años (10,30%), mientras que los grupos con mayor porcentaje en personas bastante o muy satisfechas se obtuvo para el grupo mayor de 60 años (38,61%) (figura 6.37).

Figura 6.36. Distribución en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca) según el grupo profesional.

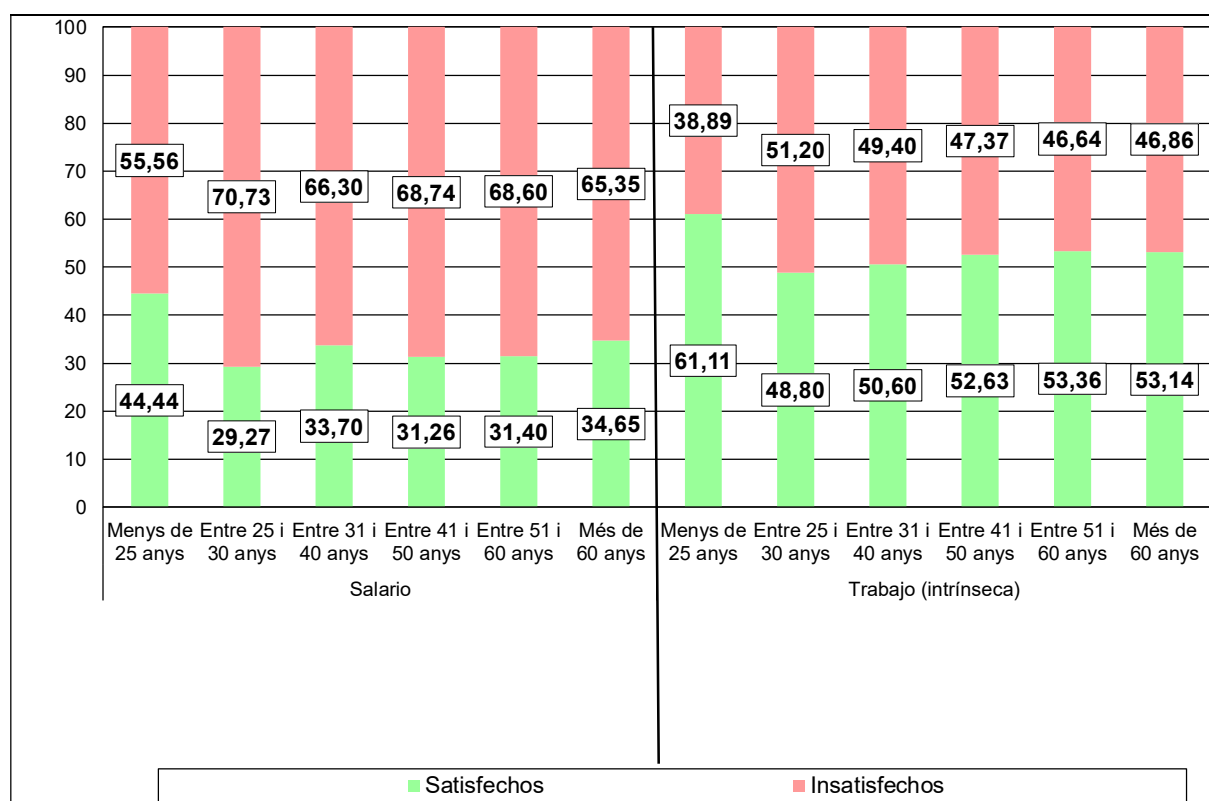
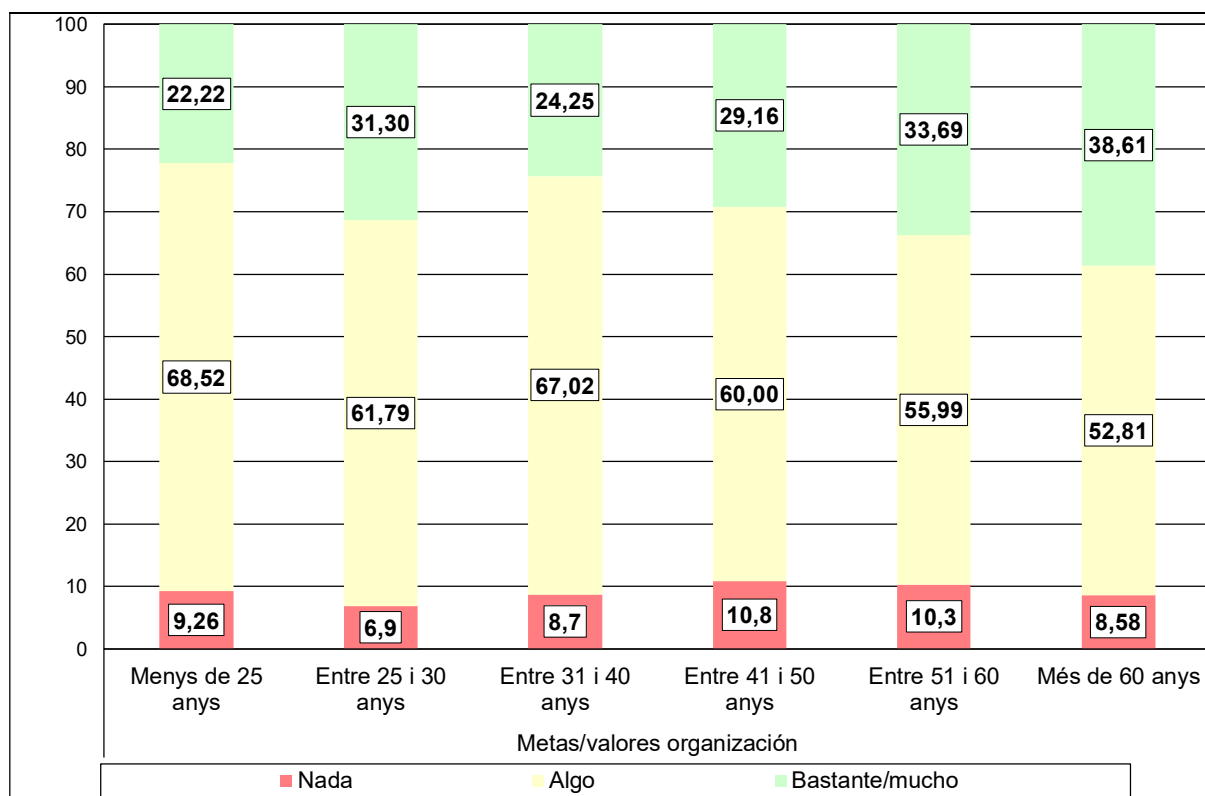
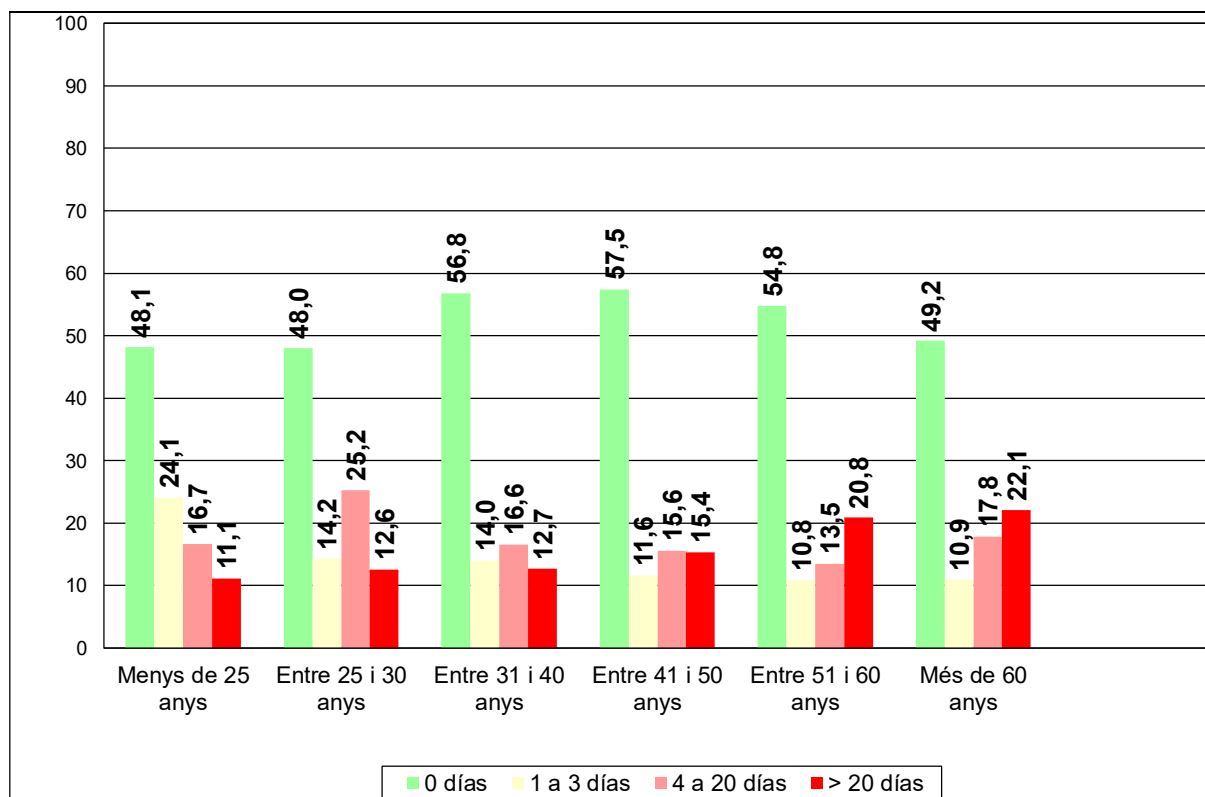


Figura 6.37. Distribución en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización según el grupo profesional.



En la figura 6.38 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. El grupo con mayor porcentaje de sujetos que faltaron más de 20 días al trabajo en el último año fue el grupo mayor de 60 años (22,1%), y también resultó el grupo con mayor porcentaje de personas que faltaron entre 4 y 20 días (17,8%), mientras que el grupo entre 41 y 50 años fue el que presentó el mayor porcentaje de sujetos que no faltaron ningún día (57,5%), muy similar al grupo entre 31 y 40 años (56,8).

Figura 6.38 Distribución de los grupos en niveles absentismo en el último año agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



6.2. Anàlisis diferenciales.

6.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 6.7 se presenta la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba F para los análisis de varianza (ANOVA) para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. Los resultados para las variables por grupos fueron como sigue:

1. Carga de trabajo. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años. Esta media resultó significativamente más elevada que la media del grupo entre 51 y 60 años. Para el resto de los grupos las medias resultaron similares (ver figura 6.39).

2. Conflicto de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años. Sin embargo, esta media no resultó significativa (ver figura 6.39).

3. Ambigüedad de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo mayor de 60 años (ver figura 6.39).

4. Conflictos interpersonales. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años. Sin embargo, esta media no resultó significativa (ver figura 6.39).

5. Falta de justicia. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años, seguida del grupo entre 31 y 40 años. Ambas medias resultaron significativamente más elevadas que las de los grupos entre 51 y 60 años y mayor de 60 años (ver figura 6.39).

6. Trabajo emocional. La media más elevada se obtuvo para el grupo menor de 25 años, seguida del grupo entre 25 y 30 años y el grupo entre 31 y 40 años. Las medias para los tres grupos resultaron significativamente más elevadas que las de los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años. Exceptuando el grupo menor de 25 años que no fue significativamente más elevada que el grupo entre 51 y 60 años (ver figura 6.40).

7. Sobreimplicación. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años. Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo entre 51 y 60 años (ver figura 6.40).

8. Conflicto trabajo-familia. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 31 y 40 años. Esta media resultó significativamente más elevada que la de los grupos entre 51 y 60 años y mayores de 60 años. (ver figura 6.40).

9. Conflicto familia-trabajo. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 41 y 50 años. Esta media resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos, exceptuando el grupo entre 31 y 40 años. Además, la media del grupo entre 31 y 40 años resultó significativamente más elevada que la media de los grupos menor de 25 años, entre 51 y 60 años y mayor de 60 años. (ver figura 6.40).

10. Agresiones. La media más elevada se obtuvo para el grupo menor de 25 años. Esta media no resultó significativamente más elevada que otros grupos. Sin embargo, las siguientes medias más elevadas fueron las de los grupos entre 25 y 30 años y entre 31 y 40 años, las cuales, sí que resultaron significativamente más elevadas que las de los grupos entre 51 y 60 años y mayores de 60 años (ver figura 6.41).

10.1. Agresiones psicológicas internas. La media más elevada se obtuvo para el grupo menor de 25 años. Sin embargo, esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos (ver figura 6.41).

10.2. Agresiones psicológicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo menor de 25 años. Esta media resultó significativamente más elevada que la de los grupos entre 51 y 60 años y mayores de 60 años. La segunda media más elevada se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años, la cual resultó significativamente más elevada que la de los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años. Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo entre 31 y 40 años con los grupos entre 51 y 60 años y mayores de 60 años, y el grupo entre 41 y 50 años con el grupo mayores de 60 años (ver figura 6.41).

10.3. Agresiones físicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo menor de 25 años. Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos (ver figura 6.41).

10.4. Inseguridad. La media más elevada se obtuvo para el grupo entre 25 y 30 años. Esta media no resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos. Sin embargo, las medias de los grupos entre 25 y 30 años y entre 31 y 40 años, resultaron significativamente más elevadas que las de los grupos entre 51 y 60 años y mayores de 60

años (ver figura 6.41).

Tabla 6.7. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable edad para las variables de demanda.

	Grupos						F	Eta ²
	Menys de 25 anys	Entre 25 i 30 anys	Entre 31 i 40 anys	Entre 41 i 50 anys	Entre 51 i 60 anys	Més de 60 anys		
1. Carga trabajo	2,31	2,45	2,46	2,37	2,32	2,32	4,00***	0,006
2. Conflicto de rol	1,80	1,83	1,78	1,71	1,68	1,64	2,12	0,003
3. Ambigüedad de rol	1,29	1,21	1,30	1,21	1,19	1,11	2,15	0,003
4. Conflictos interpersonales	0,93	0,95	0,91	0,89	0,84	0,82	2,75**	0,004
5. Inequidad (falta justicia)	2,61	2,73	2,68	2,56	2,48	2,41	8,45***	0,013
6. Trabajo emocional	2,79	2,70	2,62	2,50	2,52	2,44	7,90***	0,012
7. Sobreimplicación	2,55	2,68	2,69	2,60	2,54	2,59	2,64*	0,004
8. Conflicto trabajo-familia	1,54	1,79	1,95	1,84	1,67	1,61	5,35***	0,008
9. Conflicto familia-trabajo	0,22	0,41	0,56	0,59	0,38	0,35	11,05***	0,017
10. Agresiones	1,50	1,46	1,37	1,30	1,24	1,16	6,39***	0,010
10.1. Psicológicas internas	1,33	1,30	1,31	1,25	1,27	1,19	0,52	0,001
10.2. Psicológicas externas	2,17	2,03	1,84	1,75	1,63	1,51	10,07***	0,015
10.3. Físicas externas	1,06	1,03	0,94	0,95	0,89	0,87	1,33	0,002
10.4. Sensación de inseguridad	1,46	1,48	1,39	1,24	1,18	1,07	6,54***	0,010

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Figura 6.39. Medias en funció de la variable edad para variables de demanda.

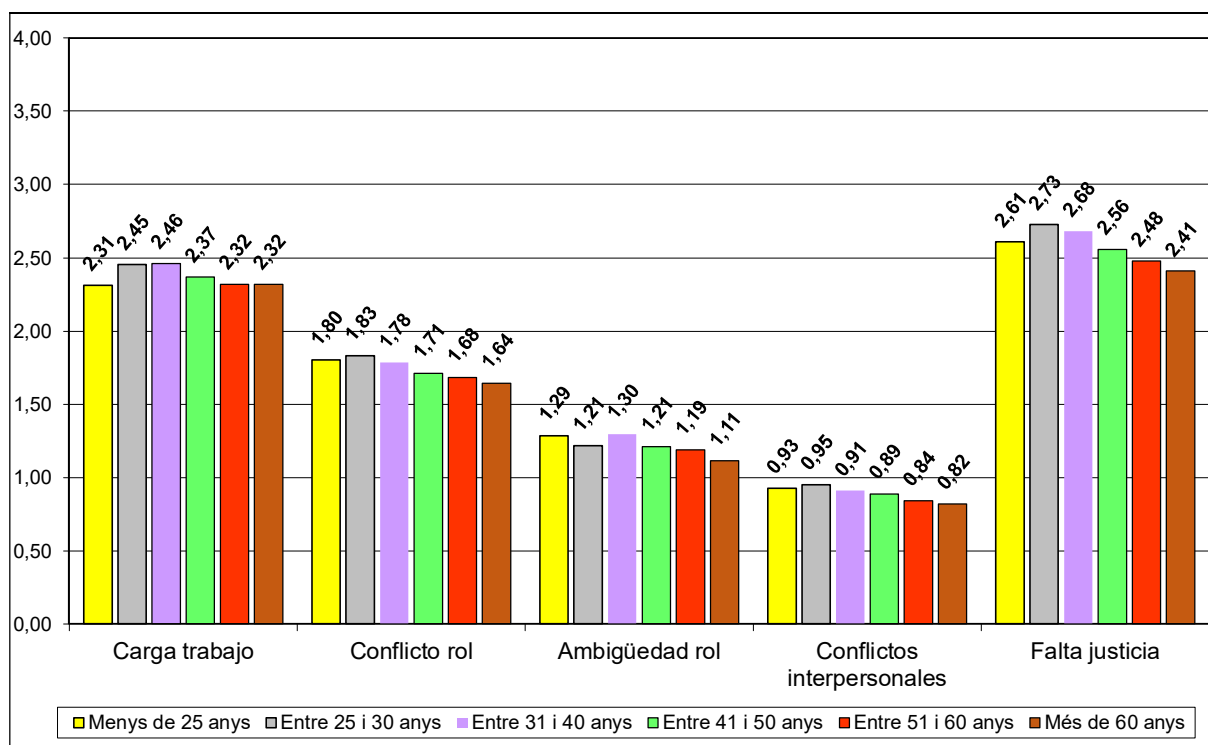


Figura 6.40. Medias en funció de la variable edad para variables de demanda.

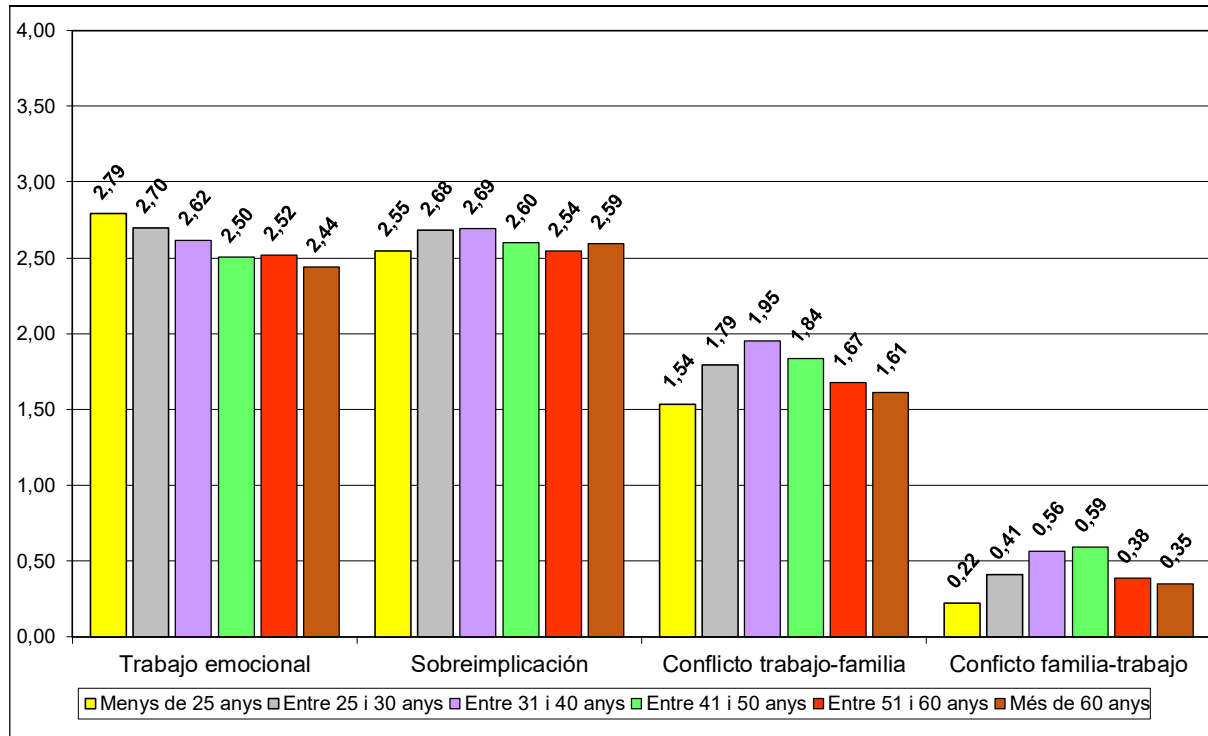
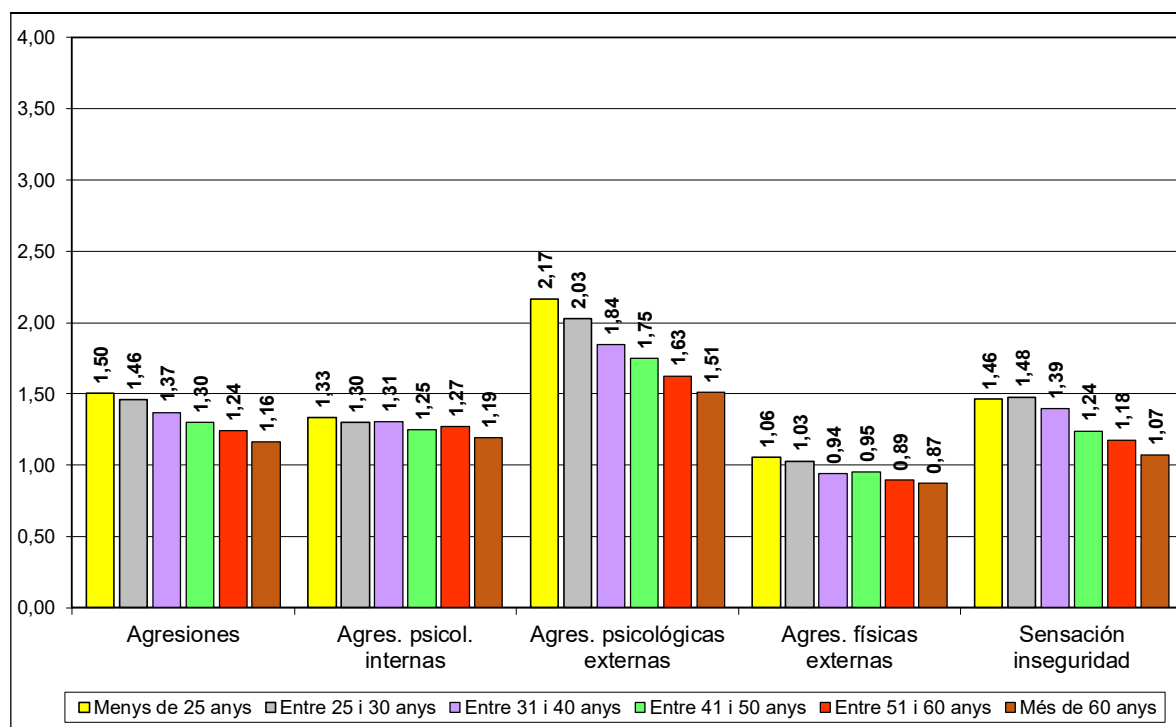


Figura 6.41. Medias en función de la variable edad para variables de demanda (violencia).



6.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 6.8 se presenta la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. En la tabla 6.8 se observa que los resultados más elevados (más percepción de recursos) para la media de los grupos se obtuvieron en el grupo entre 25 y 30 años para la mayoría de las variables, con excepción de (1) autonomía, donde la media más elevada la obtuvo el grupo entre 41 y 50 años, (2) recursos laborales, donde la media más elevada se obtuvo para el grupo mayor de 60 años, (3) apoyo social, donde la media más elevada la obtuvo el grupo entre 41 y 50 años, (4) apoyo social por parte del superior, donde la media más elevada la obtuvo el grupo entre 41 y 50 años, (5) apoyo social por parte de la dirección, donde la media más elevada la obtuvieron los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años, y (6) retroinformación positiva de los compañeros y compañeras, donde la media más elevada se obtuvo para el grupo menor de 25 años.

Las medias más bajas, que indican más riesgo psicosocial, se obtuvieron para distintos grupos. el grupo menor de 25 años obtuvo la media más baja para las siguientes variables: (1) autonomía, (2) autoeficacia, (3) apoyo social, (4) apoyo social por parte del superior, (5)

apoyo social por parte de la dirección, junto con el grupo entre 25 y 30 años, y (6) retroinformación positiva por parte del superior, junto con el grupo mayor de 60 años. Por otro lado, para el resto de variables, el grupo entre 31 y 40 años obtuvo la media más baja para la variable recursos laborales, el grupo entre 51 y 60 años obtuvo la media más baja para la variables apoyo social por parte de los compañeros y compañeras, y el grupo mayor de 60 años obtuvo la media más baja para las variables (1) retroinformación positiva por parte del superior, (2) retroinformación negativa por parte del superior y (3) retroinformación positiva por parte de los compañeros y compañeras. La prueba post hoc de Bonferroni identificó diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1. Autonomía. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.42).

2. Disponibilidad de recursos. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.42).

3. Autoeficacia. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.42).

4. Apoyo social. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.43).

4.1. Apoyo social del superior. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.43).

4.2. Apoyo social de los/as compañeros/as. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo entre 25 y 30 años con el grupo entre 51 y 60 años y el grupo de mayores de 60 años (ver figura 6.43).

4.3. Apoyo social de la dirección. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) entre 25 y 30 años con el grupo entre 41 y 50 años; y (b) el grupo entre 31 y 40 años con el grupo entre 41 y 50 años y el grupo entre 51 y 60 años (ver figura 6.43).

5.1 Retroinformación positiva del superior/a. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.44).

5.2 Retroinformación negativa del superior/a. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.44).

5.3 Retroinformación positiva de los/as compañeros/as. Se obtuvieron diferencias

significativas para el grupo entre 25 y 30 años con el grupo entre 41 y 50 años, el grupo entre 51 y 60 años y el grupo de mayores de 60 años (ver figura 6.44).

Tabla 6.8. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable edad para las variables de recursos.

	Grupos						F	Eta ²
	Menys de 25 anys	Entre 25 i 30 anys	Entre 31 i 40 anys	Entre 41 i 50 anys	Entre 51 i 60 anys	Més de 60 anys		
1. Autonomía	1,83	1,89	1,90	1,97	1,96	1,91	0,89	0,001
2. Recursos laborales	2,05	2,05	1,99	2,05	2,07	2,11	1,59	0,002
3. Autoeficacia	2,67	2,90	2,83	2,87	2,89	2,86	1,22	0,002
4. Apoyo social	1,85	1,96	1,86	1,99	1,91	1,91	1,75	0,003
4.1. Apoyo superior/a	1,67	1,89	1,80	1,92	1,81	1,78	1,74	0,003
4.2. Apoyo compañeros/as	2,84	2,97	2,76	2,76	2,66	2,68	4,27***	0,007
4.3. Apoyo dirección	1,03	1,03	1,04	1,27	1,27	1,27	5,61***	0,009
5.1. Retroinformación superior positiva	1,06	1,28	1,18	1,24	1,16	1,06	1,71	0,003
5.2. Retroinformación superior negativa	1,56	1,57	1,51	1,43	1,33	1,32	3,36**	0,005
5.3. Retroinformación positiva compañeros/as	2,15	2,10	1,86	1,84	1,77	1,75	4,12***	0,006

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Figura 6.42. Medias en funció de la variable grups professionals per a variables de recursos.

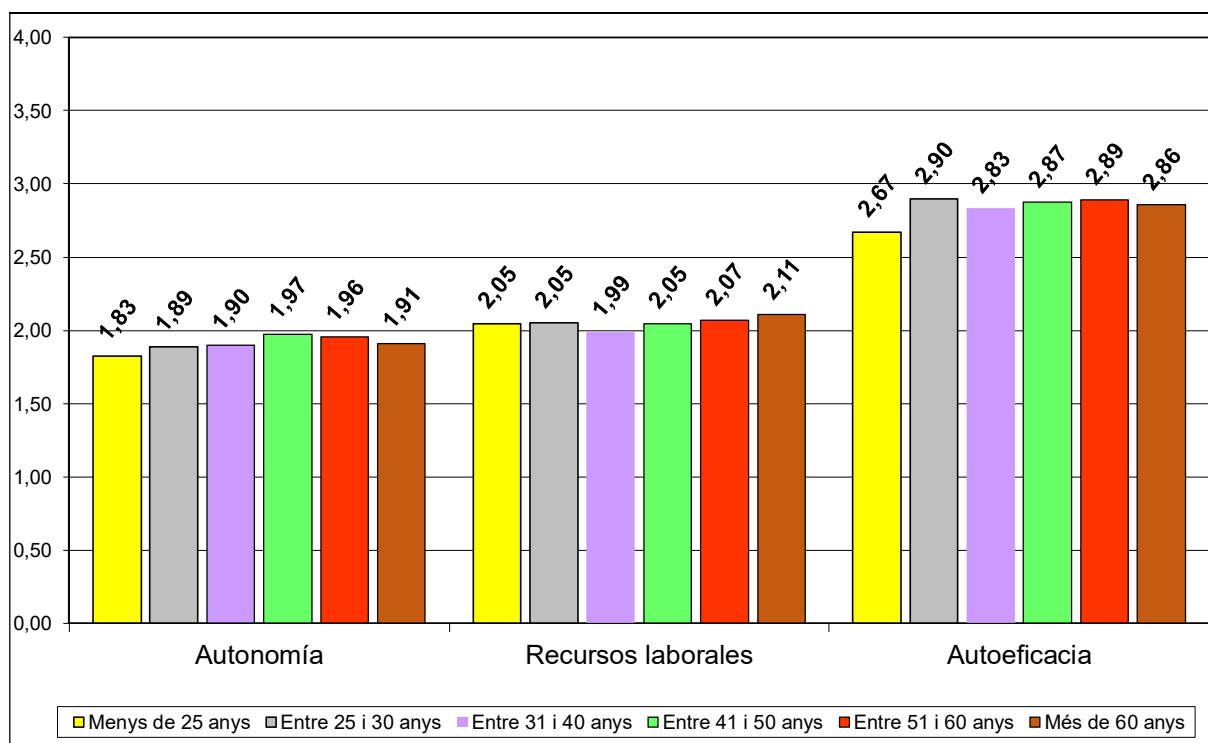


Figura 6.43. Medias en funció de la variable grups professionals per a variables de recursos de suport social.

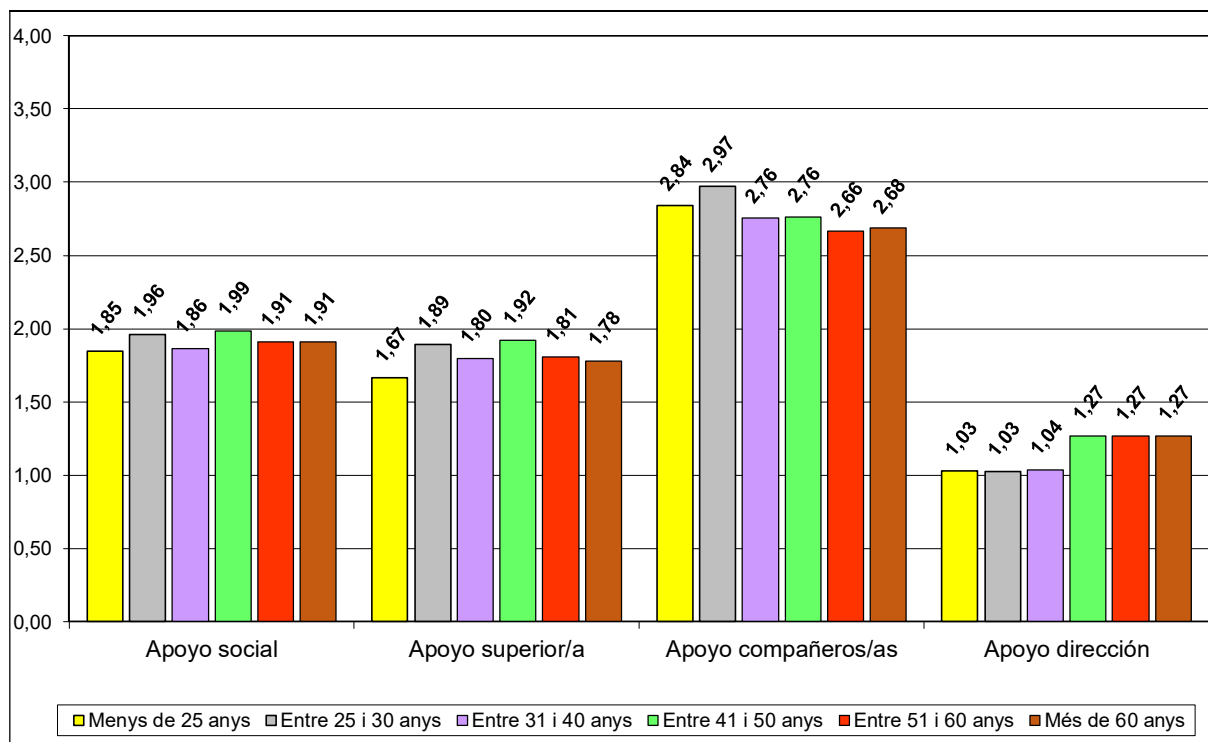
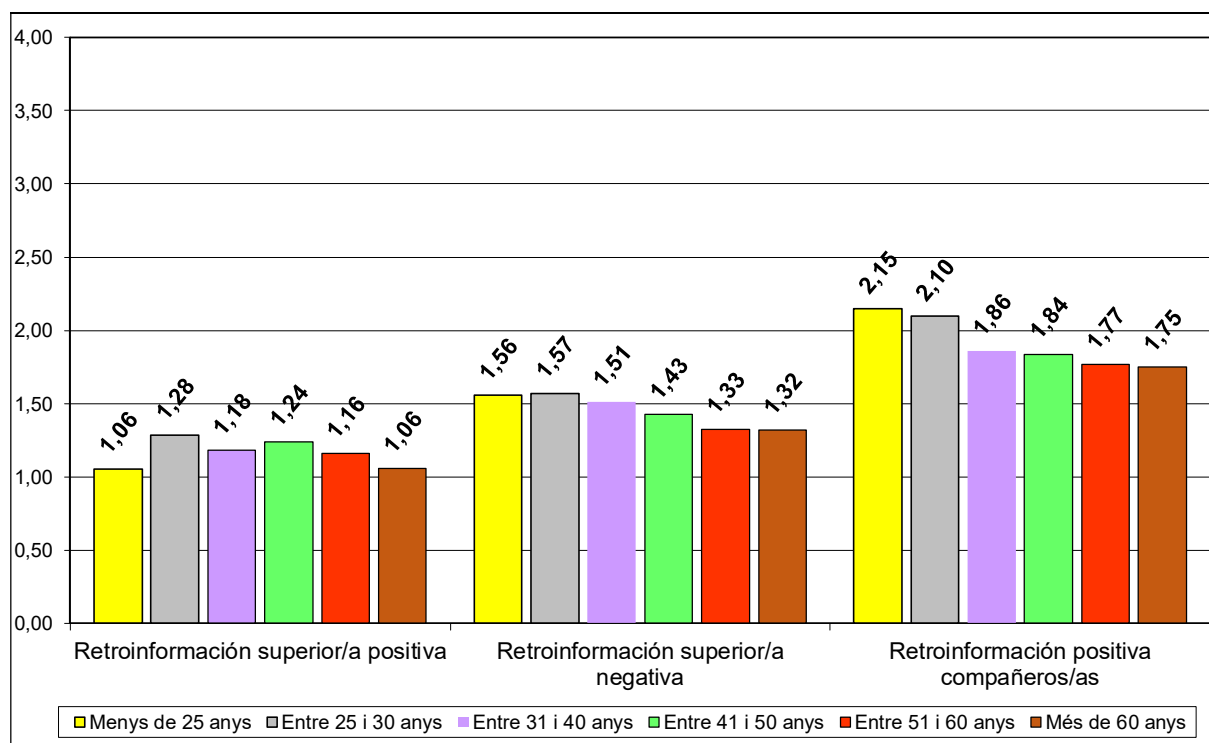


Figura 6.44. Medias en función de la variable grupos profesionales para variables de recursos retroinformación.



6.2.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 6.9 se presenta la media en las **variables resultados del estrés laboral** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos.

Considerando los grupos de edad, (a) el grupo entre 25 y 30 años obtuvo las medias más elevadas en insatisfacción con el salario, en insatisfacción con el trabajo, en problemas de salud derivados del trabajo, en crisis de ansiedad y en necesidad de ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. (b) El grupo de mayores de 60 años obtuvo las medias más elevadas en baja satisfacción con las metas/valores de la organización, en consumo de medicamentos para gestionar problemas derivados del trabajo, junto con el grupo entre 51 y 60 años, y la variable absentismo con un promedio de 28 días faltados en el último año. (c) El grupo entre 31 y 40 años obtuvo las medias más elevadas en SQT, en problemas para dormir debido al trabajo y en consumo de alcohol por problemas laborales. Por último, (d) el grupo menor de 25 años obtuvo las medias más elevadas en la variable

incremento del consumo de tabaco por problemas laborales.

La prueba *post hoc* de Bonferroni identifico diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1.1. Insatisfacción con el salario. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.45).

1.2. Insatisfacción con el trabajo. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.45).

1.3. Satisfacción con las metas/valores de la organización. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo entre 31 y 40 años con el grupo de mayores de 60 años (ver figura 6.45).

2. SQT (*burnout*). Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) entre 25 y 30 años con los grupos entre 51 y 60 años y mayores de 60 años; (b) el grupo entre 31 y 40 años con los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años; (c) el grupo entre 41 y 50 años con el grupo de mayores de 60 años. (ver figura 6.46).

3. Problemas de salud. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) entre 25 y 30 años con el grupo de mayores de 60 años y (b) el grupo entre 31 y 40 años con el grupo de mayores de 60 años (ver figura 6.46).

4. Crisis de ansiedad. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) el grupo entre 25 y 30 años con los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años; y (b) el grupo entre 31 y 40 años con los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años (ver figura 6.46).

5. Problemas para dormir. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.46).

6. Consumo de medicamentos por problemas laborales. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 6.47).

7. Ingesta de alcohol por problemas laborales. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo entre 31 y 40 años con los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y mayores de 60 años (ver figura 6.47).

8. Incremento en el consumo de tabaco. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) menor de 25 años con el resto de los grupos; (b) entre 25 y 30 años con todos los

grupos excepto con el grupo entre 31 y 40 años; y (c) entre 31 y 40 años con todos los grupos excepto con el grupo entre 25 y 30 años (ver figura 6.47).

9. Ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: entre 25 y 30 años con los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y con mayores de 60 años y (b) entre 31 y 40 años con los grupos entre 41 y 50 años, entre 51 y 60 años y con los mayores de 60 años (ver figura 6.47).

10. Absentismo. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo: (a) entre 25 y 30 años con los grupos entre 51 y 60 años y con los mayores de 60 años y (b) el grupo entre 31 y 40 años con los grupos entre 51 y 60 años y con los mayores de 60 años (ver figura 6.48).

Tabla 6.9. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable grupos profesionales para las variables resultados del estrés laboral.

	Grupos						F	Eta ²
	Menys de 25 anys	Entre 25 i 30 anys	Entre 31 i 40 anys	Entre 41 i 50 anys	Entre 51 i 60 anys	Més de 60 anys		
1.1. Insatisfacción con salario	2,74	2,91	2,86	2,88	2,89	2,81	1,03	0,002
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,43	2,57	2,55	2,50	2,49	2,48	1,07	0,002
1.3. Satisfacción metas/valores organización	2,85	2,98	2,86	2,88	2,94	3,08	2,39**	0,004
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,76	1,85	1,86	1,74	1,66	1,58	11,26***	0,017
3. Problemas salud	2,09	2,27	2,22	2,11	2,05	1,94	3,17**	0,005
4. Crisis ansiedad	1,61	1,67	1,55	1,32	1,19	1,23	11,74***	0,018
5. Problemas dormir	2,17	2,29	2,31	2,27	2,25	2,25	0,31	0,000
6. Medicamentos	1,33	1,42	1,48	1,51	1,53	1,53	0,48	0,001
7. Alcohol	0,20	0,32	0,44	0,26	0,22	0,20	8,71***	0,013
8. Tabaco	1,20	0,73	0,65	0,49	0,44	0,39	10,80***	0,016
9. Ayuda especialista	1,07	1,43	1,30	1,02	1,02	0,93	8,64***	0,013
10. Días faltados último año	6,89	11,89	15,69	18,73	24,35	28,54	5,19***	0,008

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Figura 6.45. Medias en función de la variable edad para las fuentes de satisfacción laboral.

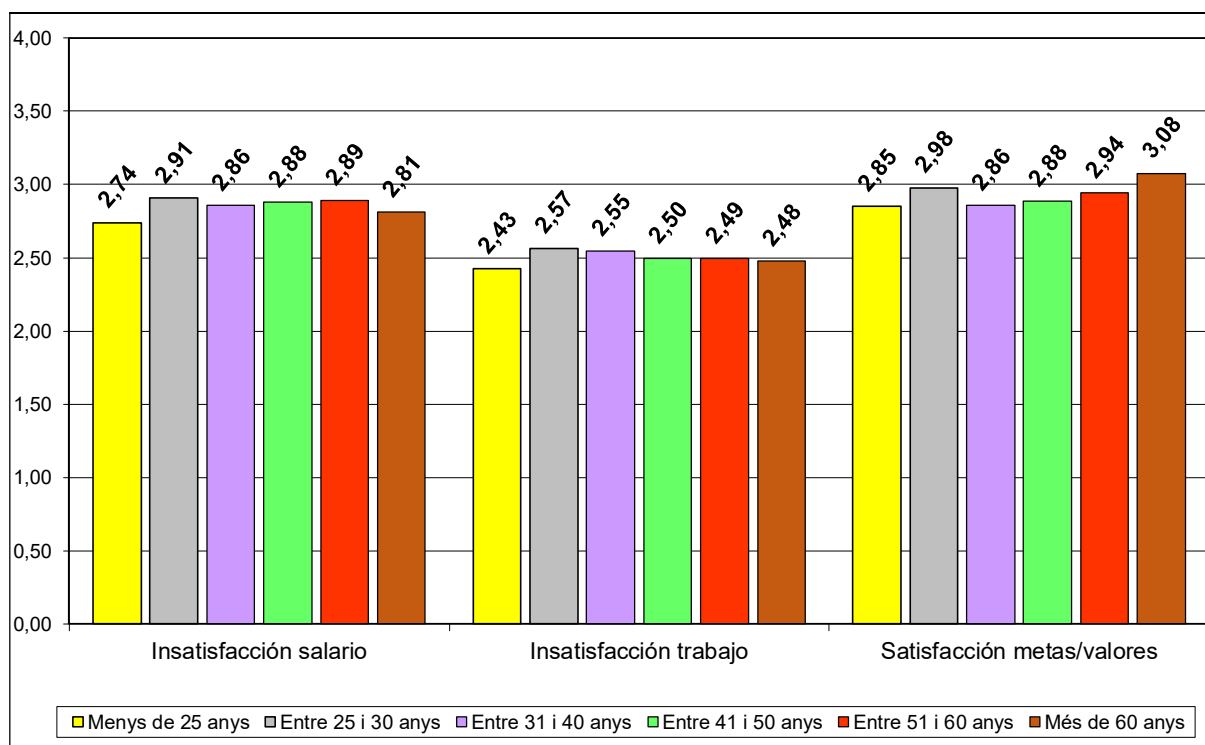


Figura 6.46. Medias en función de la variable edad para los indicadores de salud resultados del estrés laboral.

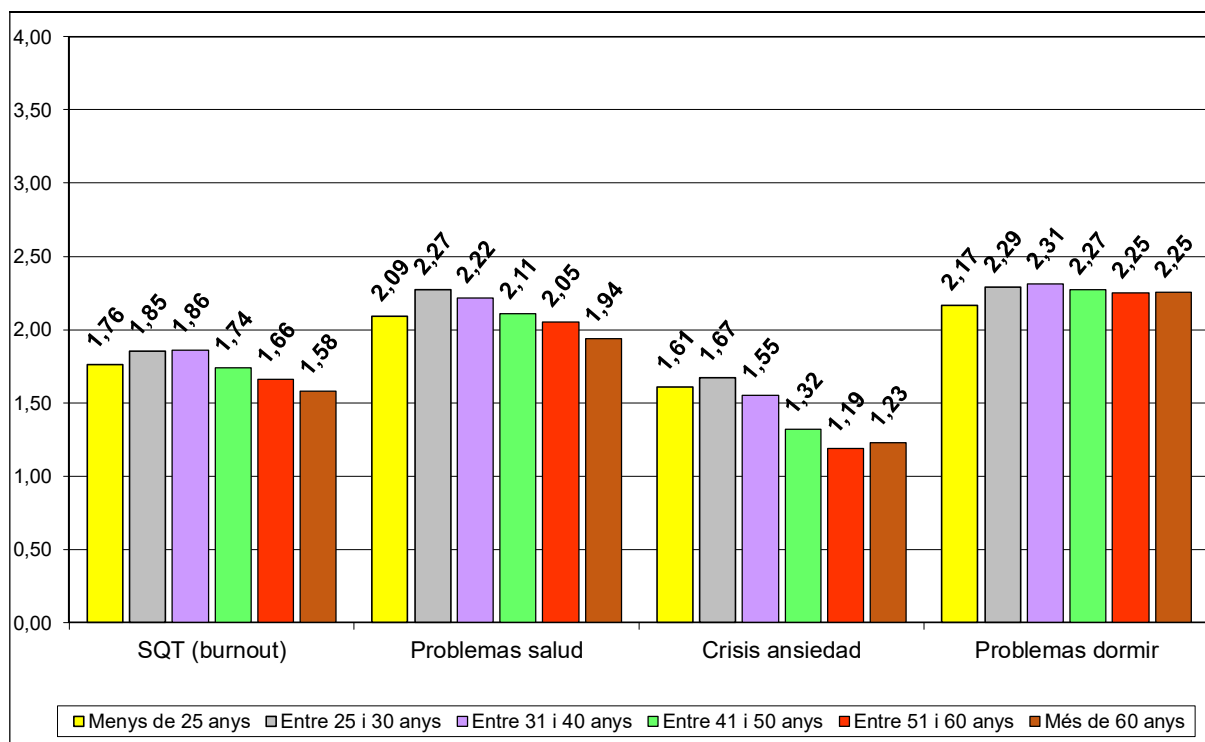


Figura 6.47. Medias en función de la variable edad para las conductas de salud resultado del estrés laboral.

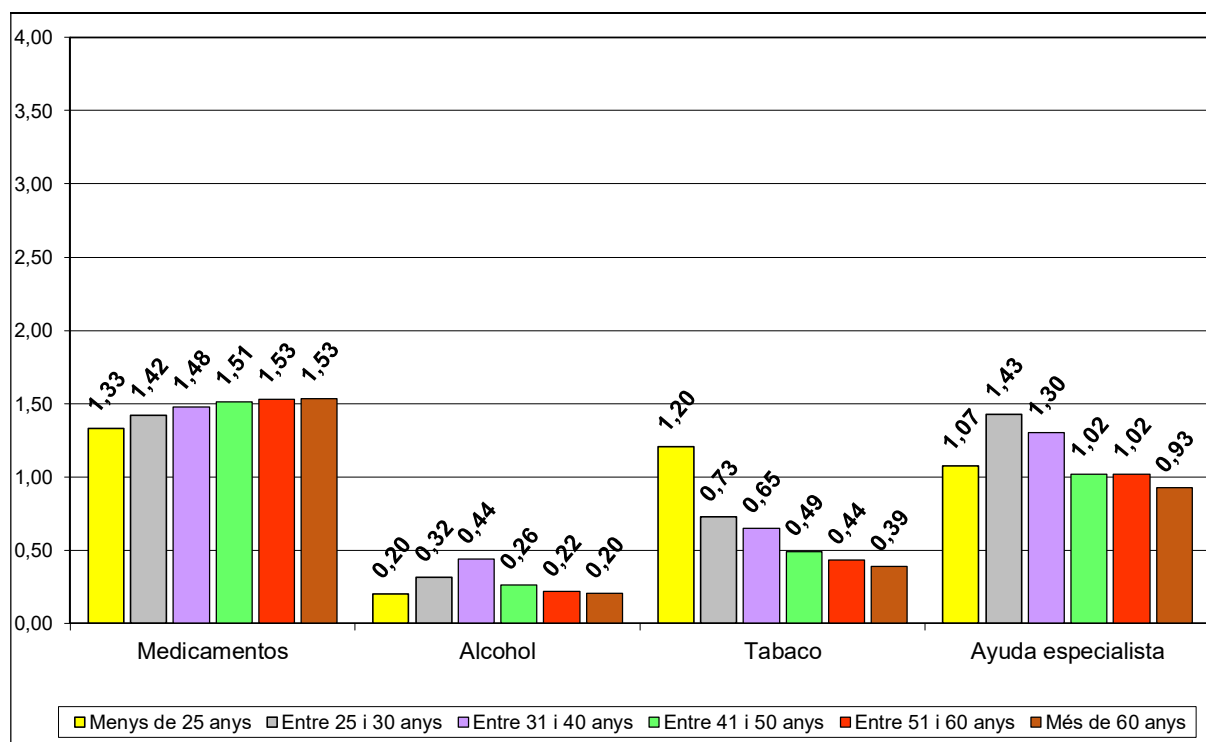
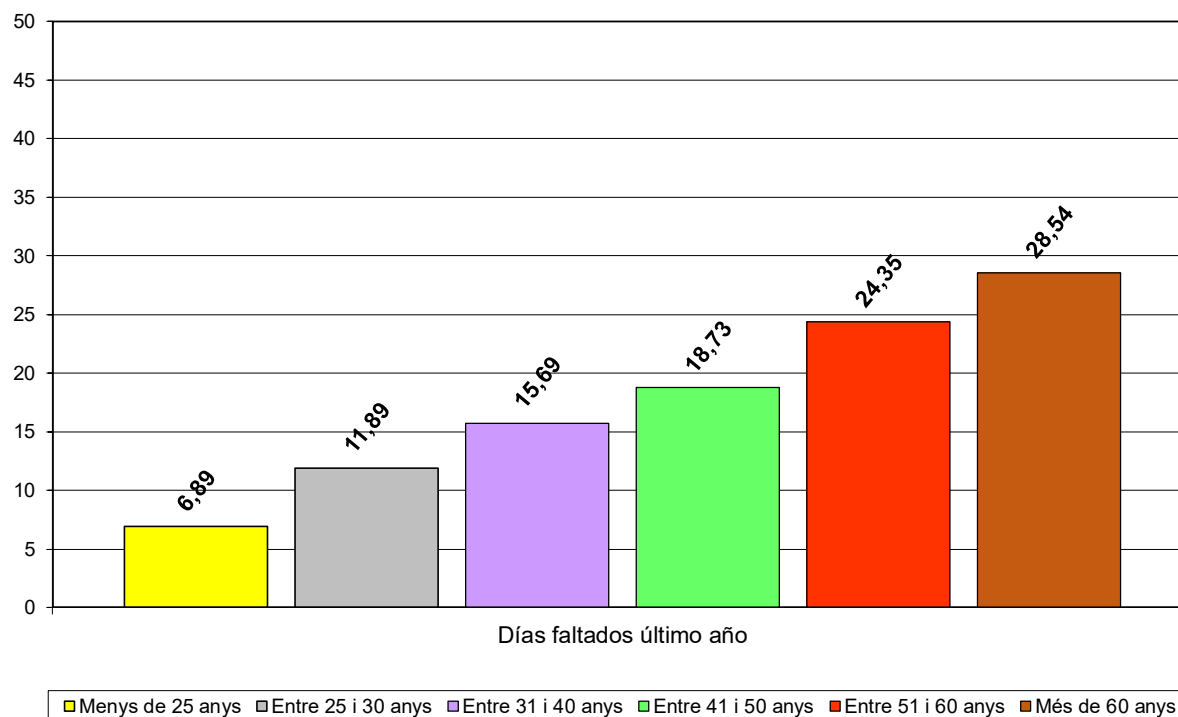


Figura 6.48. Medias en función de la variable edad para la variable días faltados al trabajo en el último año.



6.3. Análisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenciaron entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

6.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 6.10 se presentan los resultados de regresión para los grupos. Como resultados más relevantes hay que señalar que la variable Carga de trabajo resultó el principal predictor significativo para problemas de salud en todos los grupos de edad, y falta de justicia organizacional resultó el principal predictor significativo para el SQT (*burnout*) en todos los grupos excepto en los menores de 25 años y los mayores de 60 años. El porcentaje de varianza explicado por las variables independientes se puede considerar adecuado para el SQT en todos los grupos.

Tabla 6.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos de edad.

	Menores de 25 años							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,44						0,31	41,6%
Problemas salud	0,55							29,0%
Ansiedad	0,44							17,8%
Problemas dormir					0,43			16,9%
Medicamentos	0,4						0,32	37,4%
Alcohol					0,28			5,9%
Tabaco					0,34			10,1%
Especialista							0,49	22,1%
Absentismo							0,34	9,9%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 6.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos de edad.

Entre 25 y 30 años								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,13	0,19	0,10	0,18	0,25		0,14	46,9%
Problemas salud	0,32				0,20		0,14	28,0%
Ansiedad	0,11			0,13				18,8%
Problemas dormir	0,38			0,17				21,5%
Medicamentos	0,26			0,13			0,16	17,9%
Alcohol			0,21			0,20		7,7%
Tabaco							0,20	3,5%
Especialista	0,32						0,15	15,8%
Absentismo	0,19							3,2%
Entre 31 y 40 años								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,21		0,14	0,22	0,23	0,14	0,07	45,7%
Problemas salud	0,27	0,11	0,08		0,15	0,12	0,08	31,9%
Ansiedad	0,19		0,09	0,17	0,16	0,09		22,3%
Problemas dormir	0,15	0,11			0,18	0,08	0,12	22,2%
Medicamentos	0,12	0,13		0,08	0,09	0,10	0,15	21,6%
Alcohol	0,14		0,09	0,21		0,09		12,8%
Tabaco		0,09		0,14	0,10		0,11	10,0%
Especialista	0,20		0,14	0,11	0,09	0,12		19,1%
Absentismo		0,15				0,09		3,6%
Entre 41 y 50 años								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,17	0,07	0,11	0,19	0,26	0,10	0,12	46,2%
Problemas salud	0,35	0,09			0,19		0,08	32,0%
Ansiedad	0,20	0,09	0,10		0,13		0,14	22,6%
Problemas dormir	0,19	0,09	0,09		0,15	0,07	0,09	22,3%
Medicamentos	0,23	0,09	0,07		0,07		0,17	23,1%
Alcohol			0,07	0,21				5,7%
Tabaco		0,11					0,13	3,8%
Especialista	0,22		0,18				0,14	16,0%
Absentismo	0,14	0,12		-0,08			0,15	8,6%
Entre 51 y 60 años								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,23		0,16	0,18	0,30	0,06	0,07	47,1%
Problemas salud	0,28	0,13	0,09		0,17		0,11	33,7%
Ansiedad	0,16		0,13	0,07	0,17		0,15	21,4%
Problemas dormir	0,19	0,09	0,11		0,17	0,08	0,08	25,1%
Medicamentos	0,09	0,22			0,19		0,12	22,8%
Alcohol				0,20			0,11	6,6%
Tabaco				0,13	0,11	0,09		5,3%
Especialista		0,25	0,12			0,06	0,15	18,1%
Absentismo		0,09	0,09		0,07		0,13	7,2%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 6.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos de edad.

	Mayores de 60 años							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,21		0,22	0,25	0,19			35,7%
Problemas salud	0,31		0,18		0,25	0,12		37,6%
Ansiedad	0,17	0,19	0,17		0,13			23,7%
Problemas dormir	0,33		0,19		0,15	0,13		32,0%
Medicamentos	0,25		0,16		0,21	0,14		28,5%
Alcohol		0,14		0,16				5,6%
Tabaco				0,13		0,15		4,6%
Especialista		0,23	0,17	0,14				15,2%
Absentismo			0,24					5,2%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

6.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 6.11 se presentan los resultados de regresión para todos los grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada para la mayoría de los grupos, excepto para el grupo entre 25 y 30 años (18,2%) y para el grupo menores de 25 años (23,6%) que resultó moderada.

La variable autonomía resultó un predictor relevante para muchas de las variables de respuesta, entre ellas, las más destacadas serían el síndrome de quemarse por el trabajo y la ansiedad, ya que fueron significativas para todos los grupos de edad, exceptuando para el grupo entre 51 y 60 años donde el SQT no fue significativo y los mayores de 60 años, donde la ansiedad no fue significativa. Pero también presentó efectos significativos en el aumento del consumo de medicamentos para todos los grupos de edad exceptuando para los grupos entre 31 y 40 años y entre 51 y 60 años.

Tabla 6.11. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para ambos grupos.

Menores de 25 años					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,50				23,6%
Problemas salud		-0,35			10,5%
Ansiedad	-0,31				8,0%
Problemas dormir		-0,34			9,5%
Medicamentos	-0,48				21,5%
Alcohol					0,0%
Tabaco					0,0%
Especialista	-0,39				13,2%
Absentismo					0,0%
Entre 25 y 30 años					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,29		-0,25		18,2%
Problemas salud		-0,18	-0,23		11,3%
Ansiedad	-0,25		-0,13		9,2%
Problemas dormir	-0,16		-0,22		8,8%
Medicamentos	-0,19				3,2%
Alcohol					0,0%
Tabaco			-0,18		2,9%
Especialista		-0,21			3,8%
Absentismo				-0,23	4,9%
Entre 31 y 40 años					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,26	-0,16	-0,22	-0,12	26,7%
Problemas salud	-0,25	-0,13	-0,24		20,8%
Ansiedad	-0,21	-0,15	-0,18	-0,07	17,4%
Problemas dormir	-0,24	-0,16	-0,19		20,0%
Medicamentos	-0,18	-0,13	-0,19	-0,09	15,2%
Alcohol	-0,17	-0,12	-0,08		7,7%
Tabaco	-0,13		-0,13		3,7%
Especialista	-0,26	-0,10	-0,16		15,0%
Absentismo	-0,09	-0,09		-0,09	3,2%
Entre 41 y 50 años					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,29	-0,17	-0,2	-0,12	30,1%
Problemas salud	-0,15	-0,22	-0,16	-0,07	17,6%
Ansiedad	-0,18	-0,18	-0,12	-0,09	16,2%
Problemas dormir	-0,13	-0,2	-0,14	-0,07	14,2%
Medicamentos	-0,18	-0,17	-0,12	-0,08	14,5%
Alcohol	-0,14			-0,07	2,7%
Tabaco		-0,11	-0,13		3,5%
Especialista	-0,16	-0,17	-0,08	-0,09	11,5%
Absentismo	-0,17		-0,11		5,2%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 6.11 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para ambos grupos.

Entre 51 y 60 años					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,3	-0,15	-0,22	-0,15	31,9%
Problemas salud	-0,19	-0,18	-0,18		17,1%
Ansiedad	-0,18	-0,18	-0,13	-0,08	15,9%
Problemas dormir	-0,19	-0,18	-0,16		16,3%
Medicamentos	-0,14	-0,21	-0,10	-0,06	13,1%
Alcohol	-0,12		-0,07		2,2%
Tabaco		-0,11	-0,09		2,6%
Especialista	-0,18	-0,23		-0,08	13,5%
Absentismo	-0,11	-0,20			6,6%
Mayores de 60 años					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,32		-0,16	-0,27	27,3%
Problemas salud	-0,16	-0,17	-0,2	-0,14	17,8%
Ansiedad	-0,15	-0,18	-0,12	-0,14	14,5%
Problemas dormir	-0,16		-0,18	-0,23	14,9%
Medicamentos	-0,21	-0,19		-0,21	17,8%
Alcohol		-0,15			2,0%
Tabaco		-0,13			1,4%
Especialista	-0,18	-0,17			8,0%
Absentismo	-0,18				3,0%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.

7. Variable ÀMBITO DE TRABAJO.

Los grupos considerados para esta variable son los siguientes: (1) hospital, $n = 1742$, (2) atención primaria, $n = 1196$, (3) Otros (SEM, mutuas), $n = 306$.

La descripción de la muestra para los grupos de la variable ámbito de trabajo se presenta en la tabla 7.1 y en la figura 7.1 a figura 7.7. Se realizaron pruebas χ^2 para comparar la similitud de los grupos en las variables sociodemográficas y sociolaborales (ver tabla 7.1). Para todas las variables se obtuvieron diferencias significativas en la composición de los grupos. Estos resultados pueden afectar a los resultados de diferencias entre los grupos de la variable ámbito de trabajo. En la tabla 7.1 se presentan los porcentajes por grupos.

Tabla 7.1. Porcentajes de sujetos en las variables sociodemográficas y sociolaborales para la variable ámbito de trabajo.

	Hospitales	Atención primaria	Otros (mutuas, sem...)
Sexo	Chi ² (gl = 2) = 33,61***		
Hombre	21,0	18,9	34,0
Mujer	78,9	80,4	65,4
Edad	Chi ² (gl = 10) = 61,87***		
Menys de 25 anys	2,1	0,5	3,9
Entre 25 i 30 anys	8,9	5,6	7,8
Entre 31 i 40 anys	22,6	18,1	17,6
Entre 41 i 50 anys	29,1	28,9	31,7
Entre 51 i 60 anys	29,7	34,8	30,8
Més de 60 anys	7,6	12,1	8,2
Contrato	Chi ² (gl = 4) = 54,56***		
Fixe	82,0	75,6	90,8
Temporal	13,3	20,6	5,9
Substitució	4,7	3,8	3,3
Jefatura	Chi ² (gl = 2) = 9,05*		
Sí	8,2	5,5	9,2
No	91,8	94,5	90,8
Sector de trabajo	Chi ² (gl = 2) = 694,50***		
Públic (ICS)	56,3	91,8	21,9
Concertat o privat	43,7	8,2	78,1
Profesió	Chi ² (gl = 12) = 545,17***		
P. medicina	14,1	21,1	7,5
P. enfermería	33,1	26,0	14,1
P. técnico de grado	30,1	12,0	48,4
P. técnico	3,4	3,0	9,8
P. administrativo	9,1	28,9	11,1
P. oficios	6,8	0,6	2,9
Otros	3,4	8,4	6,2
Sector sanitario	Chi ² (gl = 18) = 261,93		
Alt Pirineu	0,4	1,5	1,0
Barcelona ciutat	52,6	40,1	40,9
Catalunya central	1,4	11,2	1,6
Girona	7,1	8,5	6,2
Lleida	5,3	4,3	8,5
Metronord	3,2	6,1	7,5
Metrosud	16,2	13,0	13,4
Penedès	4,6	3,7	7,2
Tarragona	5,0	6,8	13,4
Terres de l'Ebre	4,2	4,8	0,3

Figura 7.1. Porcentaje de sujetos en la variable sexo según la variable ámbito de trabajo.

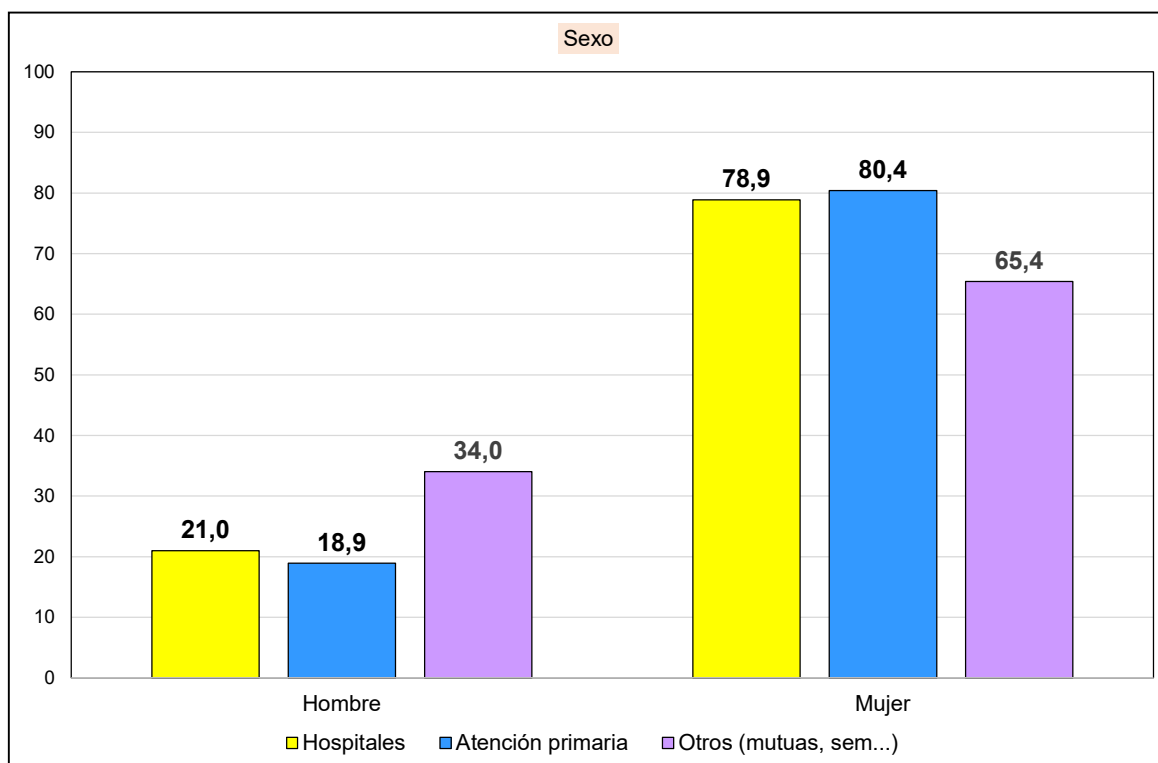


Figura 7.2. Porcentaje de sujetos en grupos de edad según la variable ámbito de trabajo.

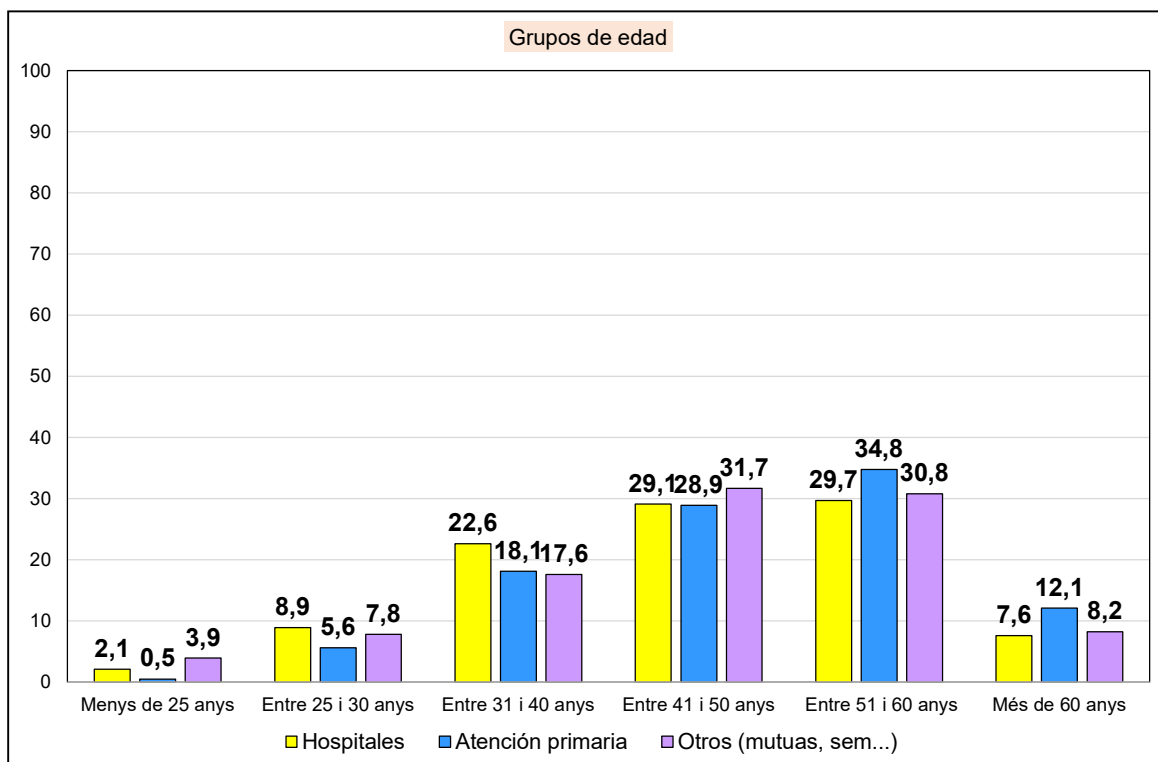


Figura 7.3. Porcentaje de sujetos agrupados en función del tipo de contrato según la variable ámbito de trabajo.

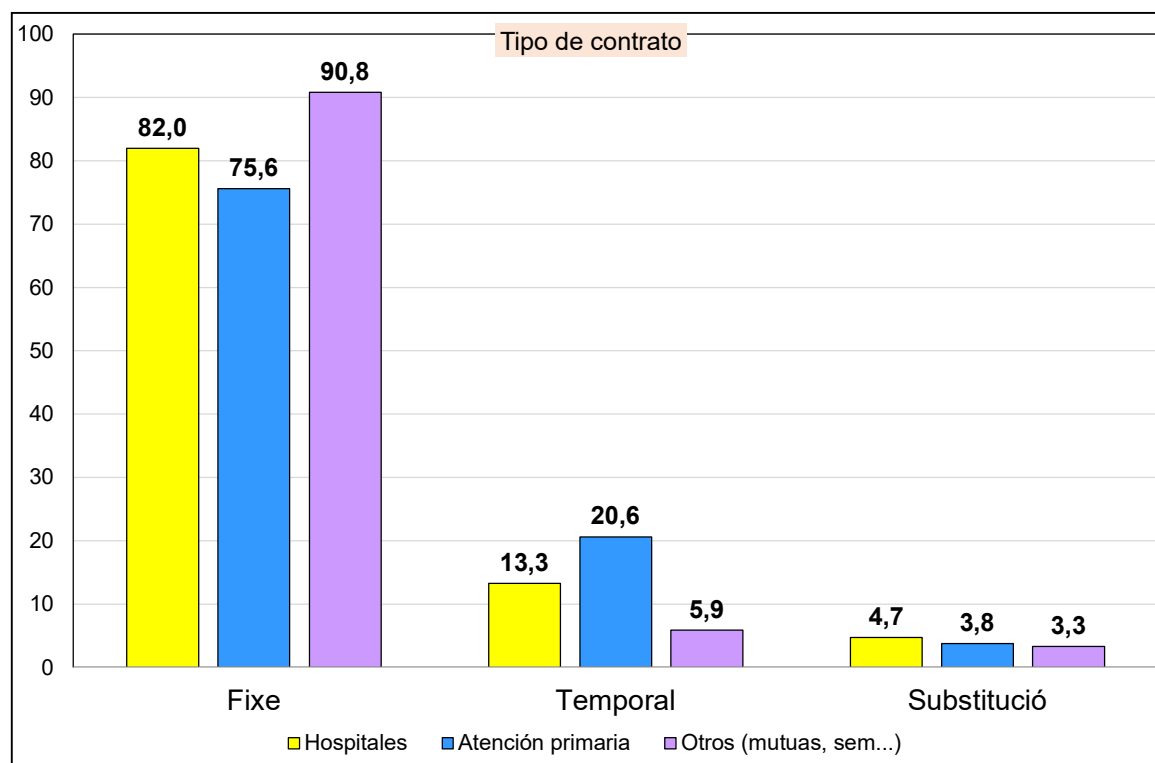


Figura 7.4. Porcentaje de sujetos agrupados en función de si desempeñan un cargo de jefatura/mando según la variable ámbito de trabajo.

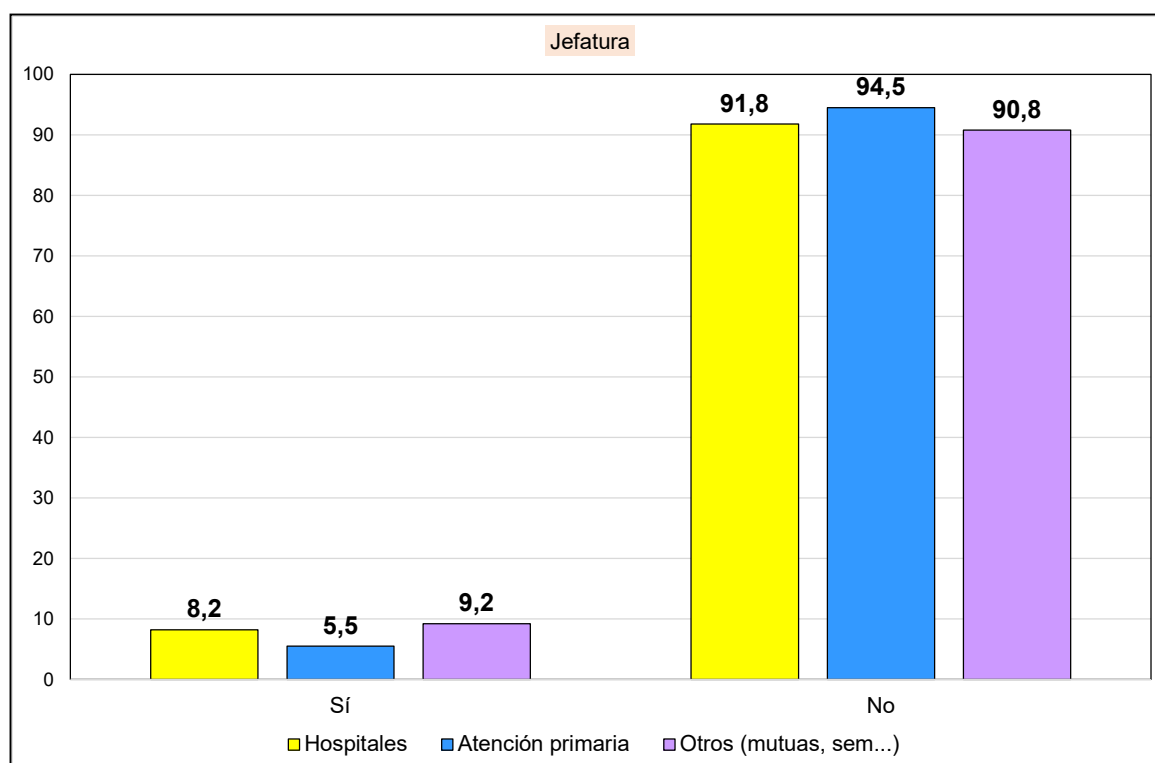


Figura 7.5. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector de trabajo según la variable ámbito de trabajo.

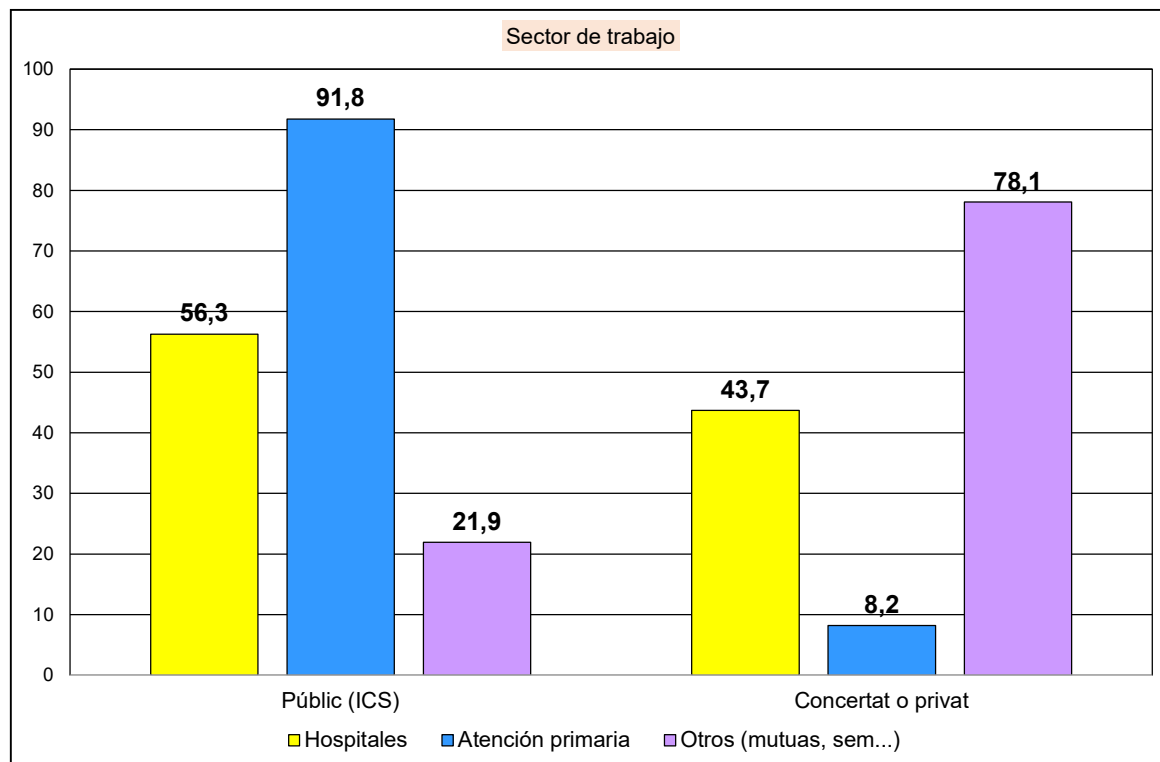


Figura 7.6. Porcentaje de sujetos agrupados en función de la profesión según la variable ámbito de trabajo.

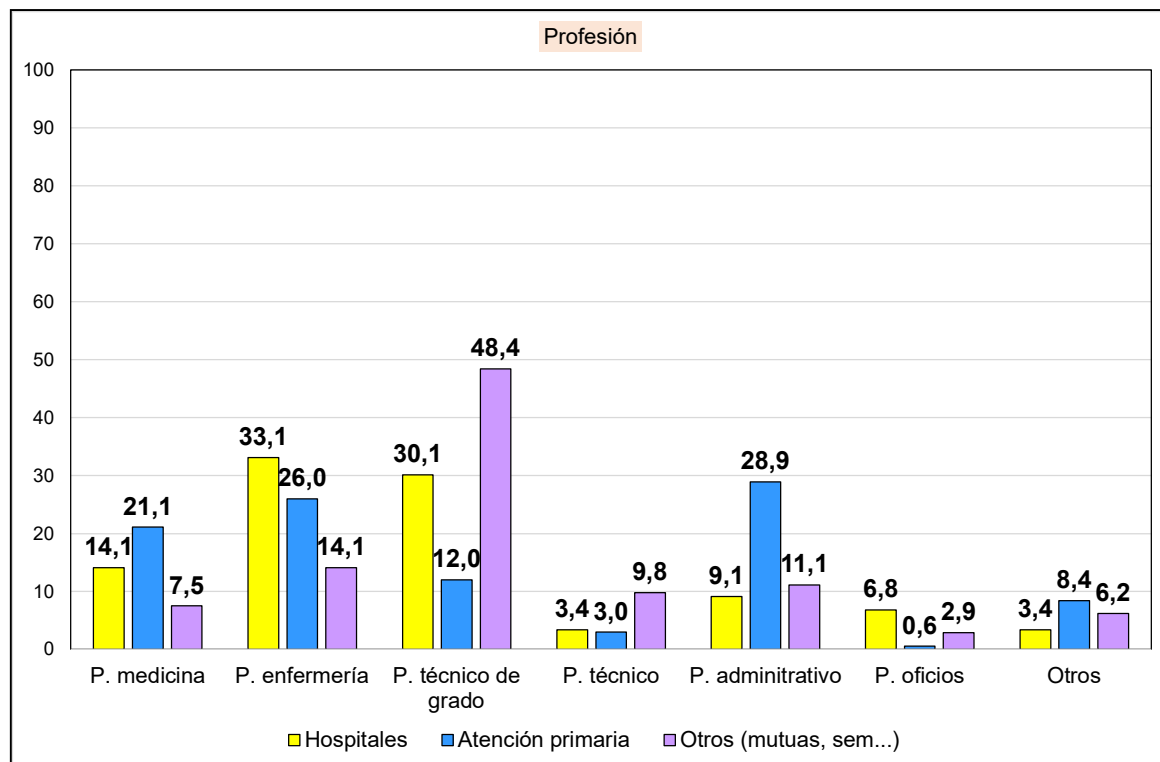
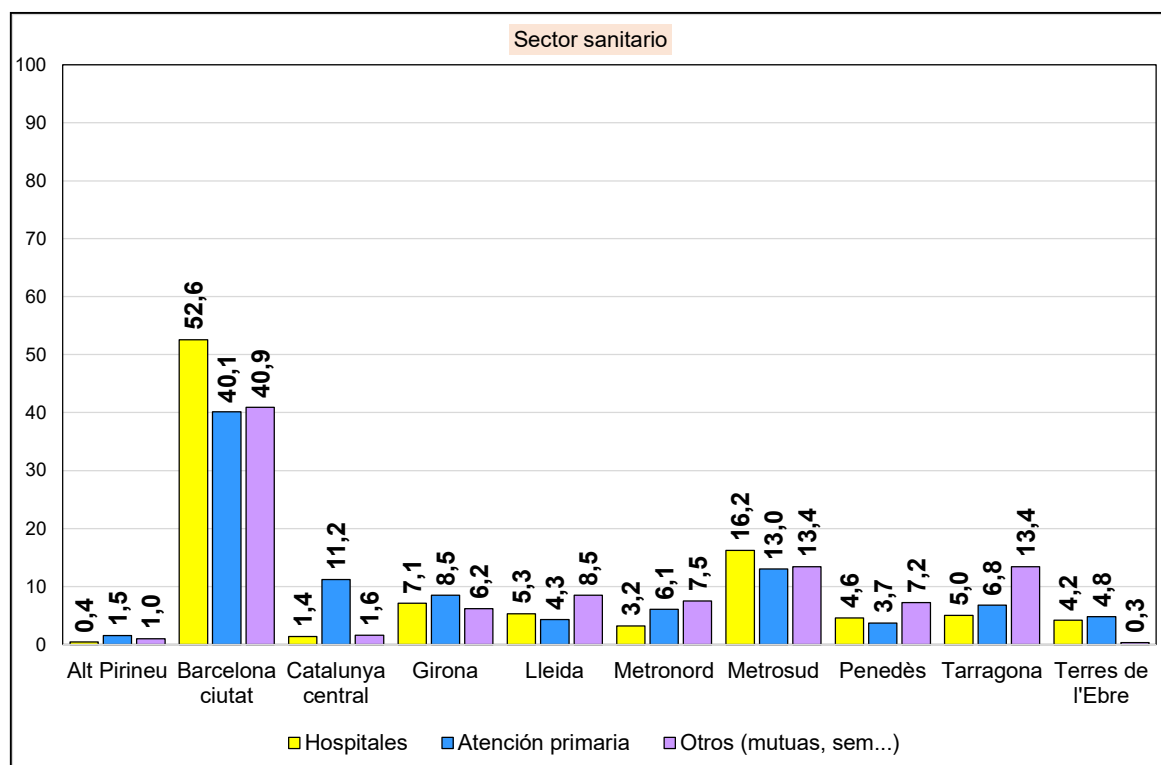


Figura 7.7. Porcentaje de sujetos agrupados en función del sector sanitario según la variable ámbito de trabajo.



7.1. Anàlisis de prevalencia.

7.1.1. Variables de demanda.

En la tabla 7.2 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de demanda** para los grupos según el ámbito de trabajo (ver también figura 7.8 a figura 7.10). De manera general las variables con un porcentaje más elevado de sujetos en niveles altos de riesgo fueron falta de justicia organizacional (inequidad en intercambios sociales) y carga de trabajo.

Por variables y grupos, para la variable:

1. Carga de trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (58,98%), pero muy similar al grupo de ámbito de trabajo atención primaria (57,61%).

2. Conflicto de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (58,53%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (54,58%).

3. Ambigüedad de rol, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (38,04%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (33,18%).

4. Conflictos interpersonales, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (59,53%), mientras que el porcentaje resultó similar para los otros dos grupos.

5. Falta de justicia organizacional (inequidad), el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (68,30%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (57,53%).

6. Trabajo emocional, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (49,67%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (43,97%).

7. Conflicto trabajo-familia, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (33,99%), muy similar al grupo de ámbito de trabajo atención primaria (33,03%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (29,22%).

8. Conflicto familia-trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (4,26%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (1,96%).

9. Agresiones psicológicas internas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (21,57%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (15,61%).

10. Agresiones psicológicas externas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (30,18%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (22,56%).

11. Agresiones físicas externas, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (15,69%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (6,20%).

12. Sensación de inseguridad, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (20,92%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (13,78%).

Tabla 7.2. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el ámbito de trabajo.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ÁMBITO HOSPITALARIO (n = 1.742)					
1. Carga trabajo	228	13,09	504	28,93	1.010	57,98
2. Conflicto de rol	343	19,69	468	26,87	931	53,44
3. Ambigüedad de rol	487	27,96	677	38,86	578	33,18
4. Conflictos interpersonales	253	14,52	542	31,11	947	54,36
5. Inequidad (falta justicia)	260	14,93	368	21,13	1.114	63,95
6. Trabajo emocional	407	23,36	569	32,66	766	43,97
7. Conflicto trabajo-familia	822	47,19	411	23,59	509	29,22
8. Conflicto familia-trabajo	1.603	92,02	80	4,59	59	3,39
9. Agresiones psicológicas internas	1.133	65,04	337	19,35	272	15,61
10. Agresiones psicológicas externas	900	51,66	449	25,77	393	22,56
11. Agresiones físicas externas	1.398	80,25	236	13,55	108	6,20
12. Sensación de inseguridad	1.179	67,68	323	18,54	240	13,78
	ÁMBITO ATENCIÓN PRIMARIA (n = 1.196)					
1. Carga trabajo	186	15,55	321	26,84	689	57,61
2. Conflicto de rol	249	20,82	247	20,65	700	58,53
3. Ambigüedad de rol	269	22,49	472	39,46	455	38,04
4. Conflictos interpersonales	144	12,04	340	28,43	712	59,53
5. Inequidad (falta justicia)	223	18,65	285	23,83	688	57,53
6. Trabajo emocional	285	23,83	369	30,85	542	45,32
7. Conflicto trabajo-familia	526	43,98	275	22,99	395	33,03
8. Conflicto familia-trabajo	1.059	88,55	86	7,19	51	4,26
9. Agresiones psicológicas internas	797	66,64	201	16,81	198	16,56
10. Agresiones psicológicas externas	513	42,89	322	26,92	361	30,18
11. Agresiones físicas externas	940	78,60	162	13,55	94	7,86
12. Sensación de inseguridad	760	63,55	239	19,98	197	16,47

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 7.2 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de demanda según el ámbito de trabajo.

	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
	ÁMBITO OTROS (SEM, mutuas...) (n = 306)					
1. Carga trabajo	53	17,32	85	27,78	168	54,90
2. Conflicto de rol	70	22,88	69	22,55	167	54,58
3. Ambigüedad de rol	75	24,51	123	40,20	108	35,29
4. Conflictos interpersonales	54	17,65	84	27,45	168	54,90
5. Inequidad (falta justicia)	48	15,69	49	16,01	209	68,30
6. Trabajo emocional	72	23,53	82	26,80	152	49,67
7. Conflicto trabajo-familia	145	47,39	57	18,63	104	33,99
8. Conflicto familia-trabajo	280	91,50	20	6,54	6	1,96
9. Agresiones psicológicas internas	185	60,46	55	17,97	66	21,57
10. Agresiones psicológicas externas	131	42,81	92	30,07	83	27,12
11. Agresiones físicas externas	215	70,26	43	14,05	48	15,69
12. Sensación de inseguridad	173	56,54	69	22,55	64	20,92

Nota. Para las variables conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, agresiones psicológicas internas, agresiones psicológicas externas, agresiones físicas externas y sensación de inseguridad se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 7.8. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo hospitalario en niveles de riesgos en variables de demanda.

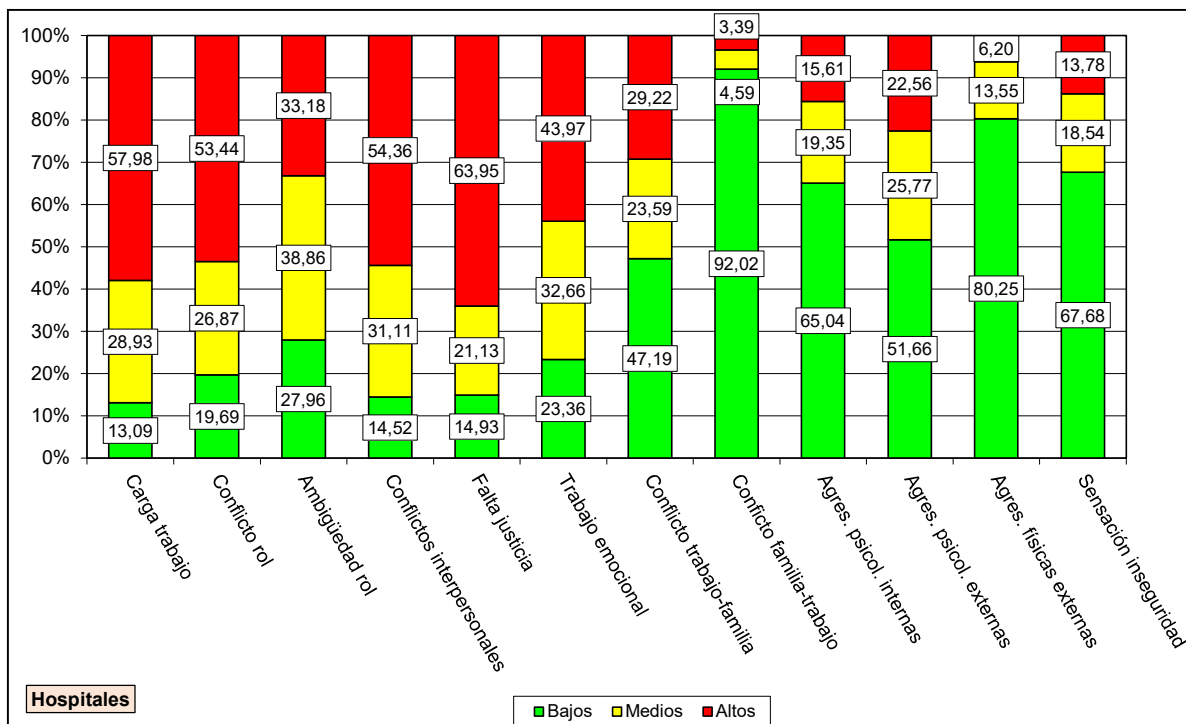


Figura 7.9. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo en atención primaria en niveles de riesgos en variables de demanda.

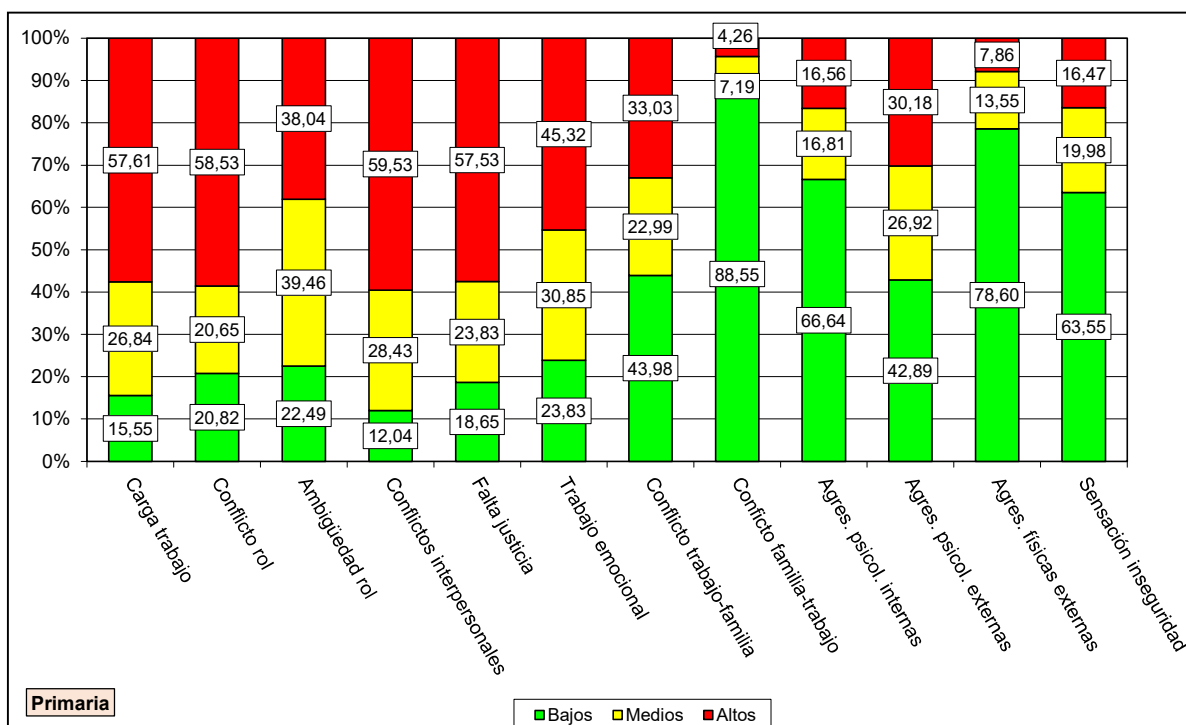
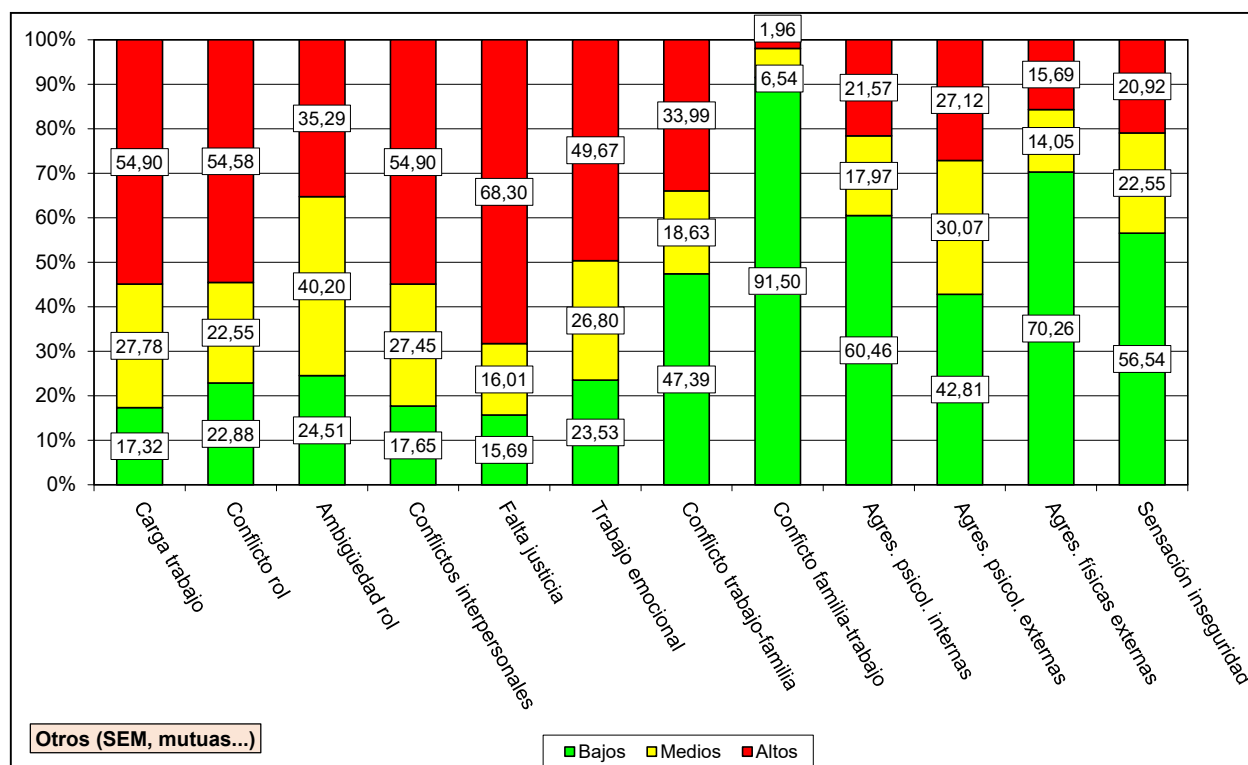


Figura 7.10. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo otros (SEM, mutuas...) en niveles de riesgos en variables de demanda.



De manera adicional a las variables de la tabla 7.2, en la figura 7.11 se presentan los resultados para la variable sobreimplicación (despertarse muchos días pensando en los problemas del trabajo y no poder olvidar el trabajo incluso por la noche). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que estaban de acuerdo con que les ocurría (alta sobreimplicación) se dieron en el grupo ámbito de trabajo en atención primaria (63,50%).

En la figura 7.11 también están los resultados para la variable carga administrativa (tener que dedicar una parte de la jornada laboral a realizar procedimientos administrativos de seguimiento y control de su actividad). Por grupos, los mayores porcentajes de sujetos que respondieron que la carga administrativa se percibía excesiva también se dieron en el grupo ámbito de trabajo en atención primaria (52,42%).

En la tabla 7.3 y en la figura 7.12 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos para las diferentes fuentes de conflictos interpersonales percibidas en función de los grupos ámbito de trabajo. Considerando los porcentajes en niveles altos de frecuencia de conflictos interpersonales (los que se dan con una frecuencia de varias veces por semana o todos los

días), los porcentajes más elevados y bajos en ese nivel por grupos fueron como sigue:

1. En conflictos con el/la superior/a directo/a el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (7,86%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (5,45%).

2. En conflictos con los/las compañeros/as el mayor porcentaje se obtuvo para grupo ámbito de trabajo hospitalario (5,40%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (3,59%).

3. En conflictos con pacientes y personas usuarias el mayor porcentaje se obtuvo para grupo ámbito de trabajo otros (12,42%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (4,82%).

4. En conflictos con los familiares de los pacientes/usuarios el mayor porcentaje se obtuvo para grupo ámbito de trabajo otros (10,78%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (5,45%).

5. En conflictos con la dirección del centro o de la organización el mayor porcentaje se obtuvo para grupo ámbito de trabajo otros (9,48%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (6,37%).

6. En conflictos con otras personas trabajadoras el mayor porcentaje se obtuvo para grupo ámbito de trabajo hospitalario (4,02%), mientras que el menor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (3,27%).

A modo de conclusión, hay que subrayar que el grupo ámbito de trabajo otros es el que presenta mayor porcentaje de sujetos en alta frecuencia de conflictos con personas externas a la organización (pacientes/usuarios y familiares), mientras que el grupo ámbito de trabajo hospitalario es el que presenta el menor porcentaje.

Figura 7.11. Distribución de los grupos según el ámbito de trabajo en niveles de las variables sobreimplicación y carga administrativa.

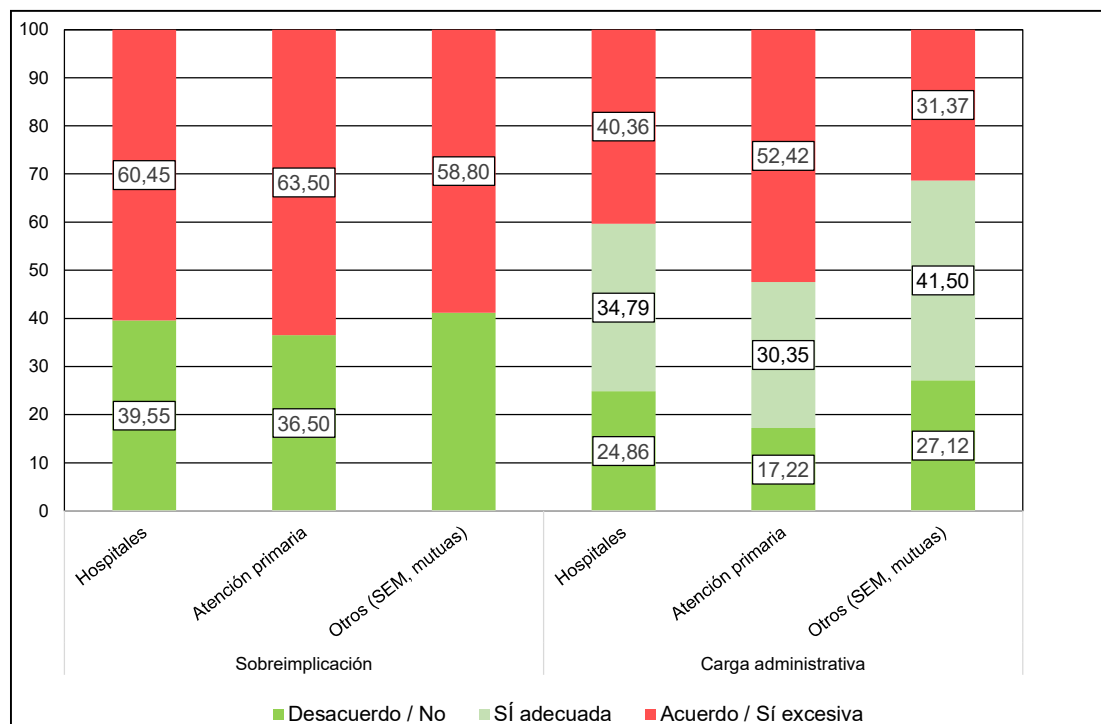


Figura 7.12. Distribución porcentual de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y el ámbito de trabajo (ver valores completos en la tabla 7.3, página siguiente).

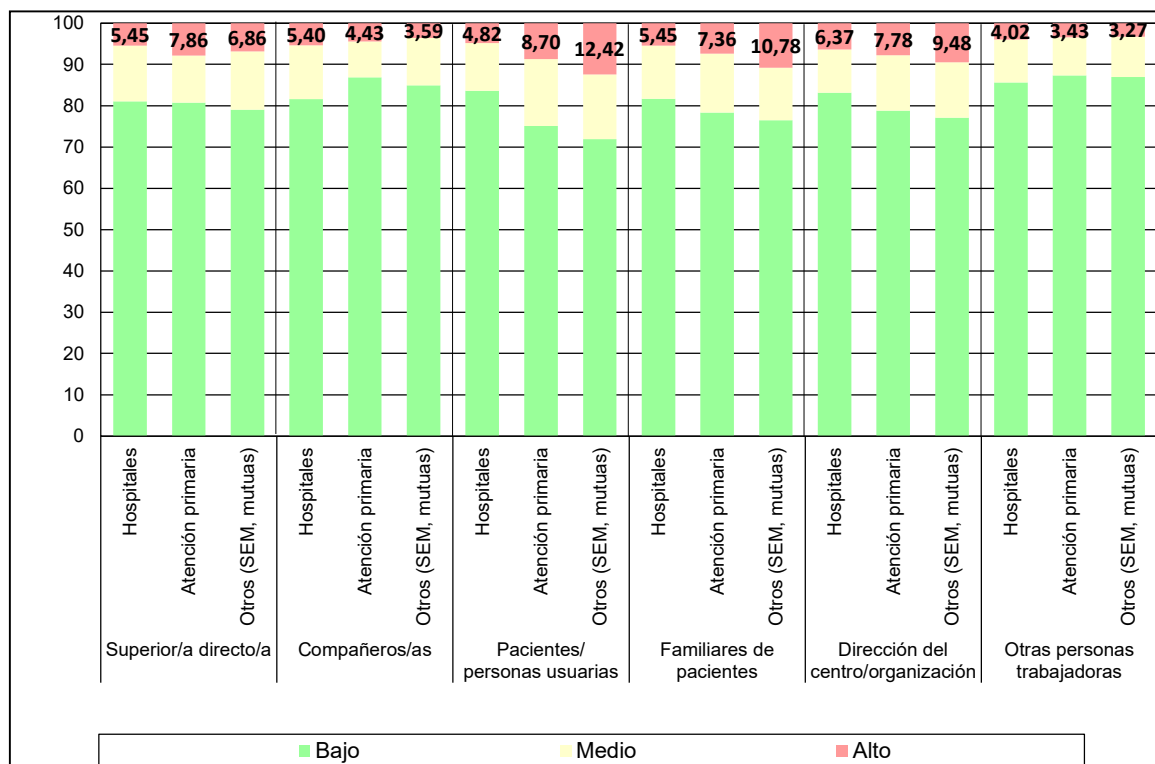


Tabla 7.3. Porcentajes de sujetos en niveles de conflictos interpersonales según fuentes y grupo ocupacional.

		Bajo	Medio	Alto
Superior/a directo/a	Hospitales	81,06	13,49	5,45
	Atención primaria	80,77	11,37	7,86
	Otros (SEM, mutuas)	79,08	14,05	6,86
Compañeros/as	Hospitales	81,63	12,97	5,40
	Atención primaria	86,87	8,70	4,43
	Otros (SEM, mutuas)	84,97	11,44	3,59
Pacientes/personas usuarias	Hospitales	83,58	11,60	4,82
	Atención primaria	75,08	16,22	8,70
	Otros (SEM, mutuas)	71,90	15,69	12,42
Familiares de pacientes	Hospitales	81,69	12,86	5,45
	Atención primaria	78,34	14,30	7,36
	Otros (SEM, mutuas)	76,47	12,75	10,78
Dirección del centro/organización	Hospitales	83,18	10,45	6,37
	Atención primaria	78,85	13,38	7,78
	Otros (SEM, mutuas)	77,12	13,40	9,48
Otras personas trabajadoras	Hospitales	85,59	10,39	4,02
	Atención primaria	87,37	9,20	3,43
	Otros (SEM, mutuas)	86,93	9,80	3,27

Nota. Casillas en rojo indican el grupo con mayor porcentaje en niveles altos (varias veces por semana o todos los días) para la fuente de conflicto. Casillas en verde indican el grupo con menor porcentaje en niveles altos para la fuente de conflicto

7.1.2. Variables de recursos.

En la tabla 7.4 se presentan los porcentajes en niveles de riesgos psicosociales para las **variables de recursos** para los grupos profesionales de la muestra (ver también figura 7.13 a figura 7.15). En estas variables altos niveles indican bajo riesgo, pues son factores psicosociales que contribuyen a prevenir los riesgos psicosociales y sus consecuencias. Por el contrario, la percepción de bajos niveles contribuyen constituye un riesgo psicosocial para la variable, pues contribuyen a incrementar los resultados del estrés laboral. Por variables y grupos, se obtuvieron los siguientes resultados para niveles altos y bajos de riesgo psicosocial.

Para la variable:

1. Autonomía, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo hospitalario (14,01%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (73,33%).

2. Apoyo social, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (14,55%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (73,86%). Considerando las fuentes de apoyo social, para (2.1) apoyo social del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (10,62%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (82,35%), para (2.2) apoyo social de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (21,90%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (68,31%), y para (2.3) apoyo social de la dirección el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (13,55%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (90,64%).

3. Disponibilidad de recursos laborales, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo atención primaria (30,27%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (34,31%).

4. Retroinformación (*feed-back*). Esta variable se evaluó mediante tres fuentes independientes, el mayor porcentaje en altos niveles (bajo riesgo psicosocial) en (4.1) retroinformación positiva del superior se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (18,90%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (76,80%), para (4.2) retroinformación negativa del superior el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el ámbito de trabajo otros (20,26%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (60,20%), y para (4.3) retroinformación de los compañeros el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (33,66%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles se obtuvo también para el

grupo ámbito de trabajo otros (43,14%).

5. Autoeficacia, el mayor porcentaje en altos niveles de riesgo se obtuvo para el grupo de ámbito de trabajo otros (63,73%), mientras que el mayor porcentaje en bajos niveles (alto riesgo psicosocial) se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (16,82%).

Tabla 7.4. Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el ámbito de trabajo.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ÁMBITO HOSPITALARIO (n = 1.742)					
1. Autonomía	1.165	66,88	333	19,12	244	14,01
2. Apoyo social	1.250	71,76	416	23,88	76	4,36
2.1. Apoyo superior	1.325	76,06	299	17,16	118	6,77
2.2. Apoyo compañeros	1.106	63,49	283	16,25	353	20,26
2.3. Apoyo dirección	1.579	90,64	113	6,49	50	2,87
3. Recursos laborales	565	32,43	741	42,54	436	25,03
4.1. Retroinformación superior positiva	1.186	68,08	314	18,03	242	13,89
4.2. Retroinformación superior negativa	1.042	59,82	357	20,49	343	19,69
4.3. Retroinformación compañeros	705	40,47	482	27,67	555	31,86
5. Autoeficacia	293	16,82	372	21,35	1.077	61,83
	ÁMBITO ATENCIÓN PRIMARIA (n = 1.196)					
1. Autonomía	877	73,33	193	16,14	126	10,54
2. Apoyo social	645	53,93	377	31,52	174	14,55
2.1. Apoyo superior	835	69,82	234	19,57	127	10,62
2.2. Apoyo compañeros	817	68,31	181	15,13	198	16,56
2.3. Apoyo dirección	778	65,05	256	21,40	162	13,55
3. Recursos laborales	362	30,27	472	39,46	362	30,27
4.1. Retroinformación superior positiva	734	61,37	236	19,73	226	18,90
4.2. Retroinformación superior negativa	720	60,20	248	20,74	228	19,06
4.3. Retroinformación compañeros	498	41,64	338	28,26	360	30,10
5. Autoeficacia	191	15,97	299	25,00	706	59,03

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Tabla 7.4 (continuación). Número y porcentaje de sujetos en niveles de riesgo de las variables de recursos según el ámbito de trabajo.

	Bajos n / %		Medios n / %		Altos n / %	
	ÁMBITO OTROS (SEM, mutuas...) (n = 306)					
1. Autonomía	223	72,88	47	15,36	36	11,76
2. Apoyo social	226	73,86	60	19,61	20	6,54
2.1. Apoyo superior	252	82,35	36	11,76	18	5,88
2.2. Apoyo compañeros	197	64,38	42	13,73	67	21,90
2.3. Apoyo dirección	269	87,91	19	6,21	18	5,88
3. Recursos laborales	105	34,31	117	38,24	84	27,45
4.1. Retroinformación superior positiva	235	76,80	35	11,44	36	11,76
4.2. Retroinformación superior negativa	174	56,86	70	22,88	62	20,26
4.3. Retroinformación compañeros	132	43,14	71	23,20	103	33,66
5. Autoeficacia	48	15,69	63	20,59	195	63,73

Nota. Para las variables fuentes de retroinformación se han considerado niveles bajos las respuestas nunca y raramente; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles altos algunas veces por semana y todos los días.

Figura 7.13. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo hospitalario en niveles de riesgos en variables de recursos.

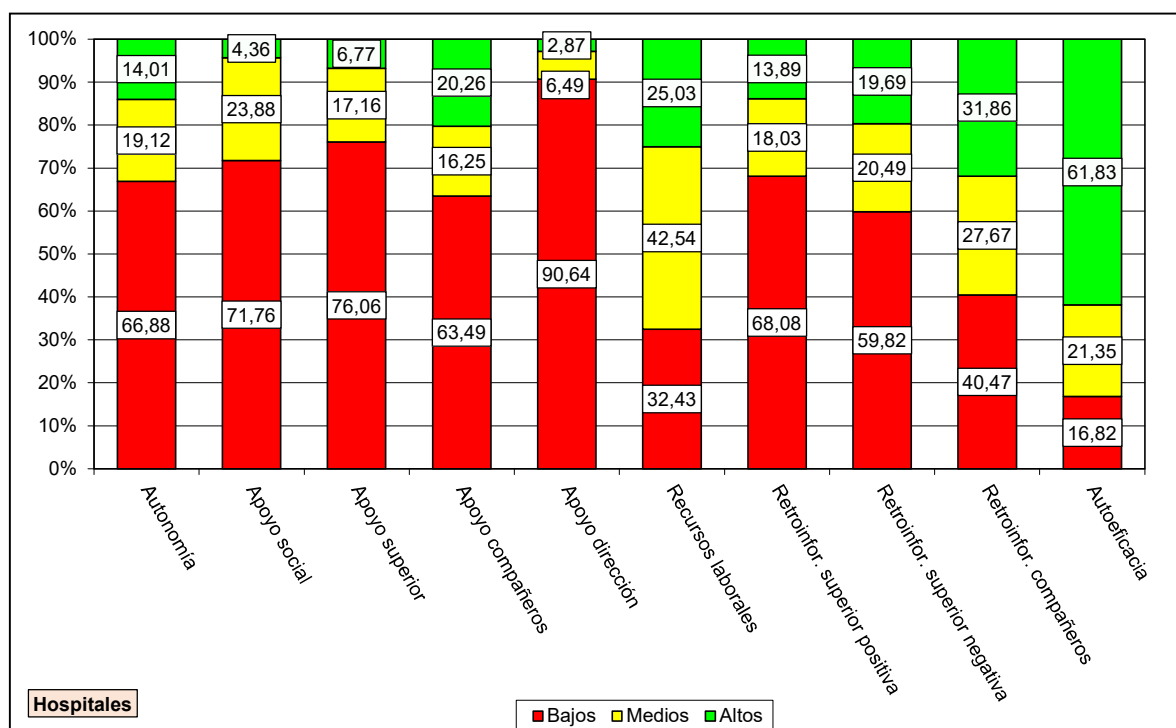


Figura 7.14. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo atención primaria en niveles de riesgos en variables de recursos.

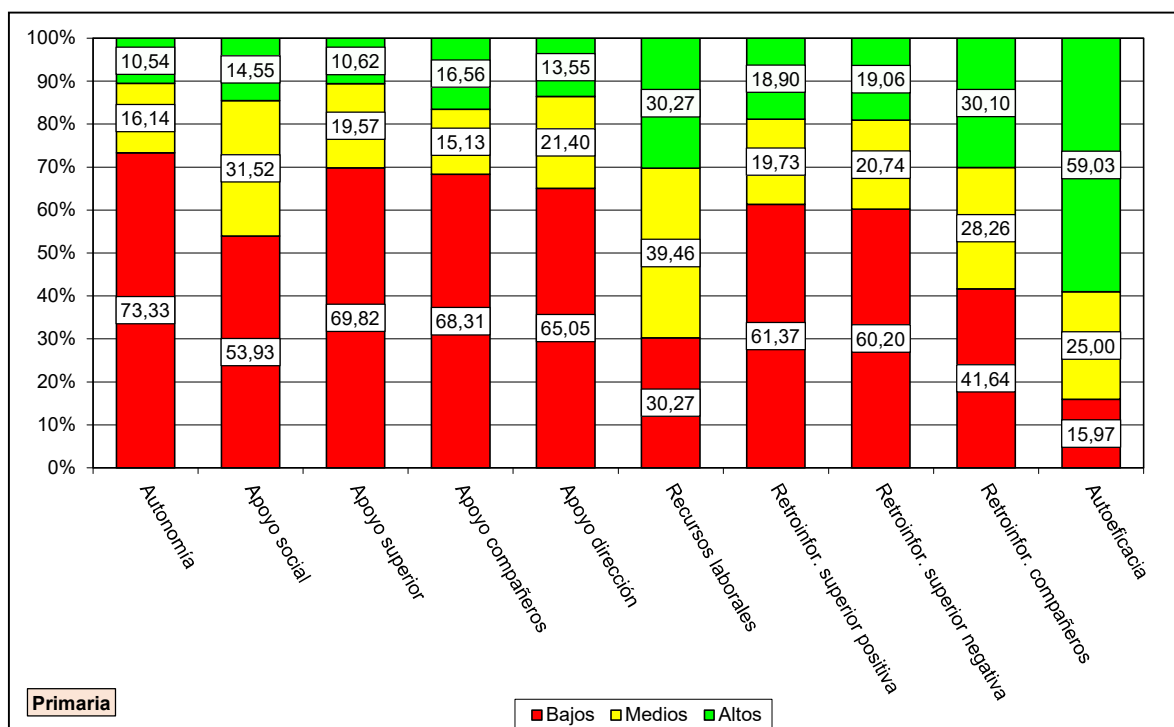
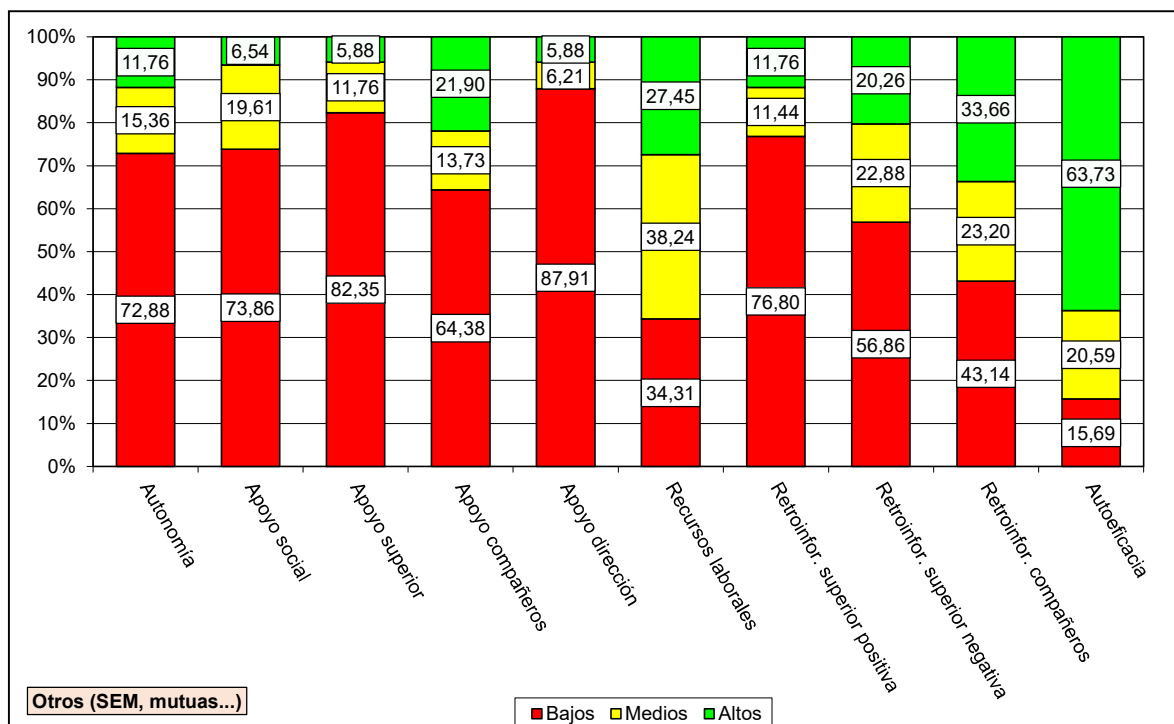


Figura 7.15. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo otros (SEM, mutuas...) en niveles de riesgos en variables de recursos.



Otras variables que se evaluaron dentro de los recursos fue la prevención de la violencia en el trabajo (procedimientos y protocolos para prevenir los conflictos, el acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo) y la existencia de planes de igualdad. En la tabla 7.5 se presentan los resultados en modo de porcentajes sobre la percepción de su conocimiento, utilización y eficacia, desglosado para los grupos según el ámbito de trabajo. Para la existencia de protocolos de prevención de la violencia, el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existían mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en el grupo ámbito de trabajo atención primaria (13,29%) (figura 7.16), en la percepción de no existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje para la no existencia de estos protocolos se dio también en el grupo ámbito de trabajo atención primaria (11,04%) (figura 7.16), y en la percepción de ausencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se dio también en el grupo ámbito de trabajo atención primaria (38,04%) (figura 7.16). Los resultados para el desconocimiento sobre la existencia de esos protocolos fueron como sigue, el mayor porcentaje de personas que desconocían si existían de mecanismos para resolver conflictos entre personas trabajadoras se dio en el grupo ámbito de trabajo atención primaria (31,77%) (figura 7.16), en la percepción desconocer la existencia de mecanismos para prevenir el acoso psicológico en el trabajo el mayor porcentaje también se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (46,57%) (figura 7.16), y en la percepción de desconocimiento de la existencia de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo el mayor porcentaje se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalaria (38,58%) (figura 7.16).

Sobre la existencia de formación de procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo (formación sobre acoso), el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (50,67%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo ámbito de trabajo hospitalario (27,21%) (figura 7.17). Y para el conocimiento sobre la formación a los mandos en procedimientos a seguir cuando se detecta una posible situación de acoso en el trabajo el mayor porcentaje de personas que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (23,91%), muy similar al obtenido para el ámbito de trabajo otros (23,53%), mientras que el mayor porcentaje de desconocimiento sobre su existencia se dio en el grupo ámbito de trabajo hospitalario (62,28%) (figura 7.17).

Para el conocimiento sobre de planes de igualdad, el mayor porcentaje de sujetos que respondieron que no existía en su centro de trabajo se obtuvo en el grupo ámbito de trabajo atención primaria (63,04%) (figura 7.18).

Tabla 7.5. Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo ámbito de trabajo.

	ÁMBITO HOSPITALARIO (n = 1.742)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	21,76	26,23	12,23	27,38	12,40
2. Mecanismos prevención acoso	17,91	20,38	13,78	40,99	6,95
3. Existe protocolo acoso sexual	19,06	9,36	3,96	38,58	29,05
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	16,36	11,08	27,21		45,35
5. Centro forma mandos en acoso	11,71	3,34	61,04		23,91
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	16,19		23,94		59,87
	ÁMBITO ATENCIÓN PRIMARIA (n = 1.196)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	23,41	18,14	13,38	31,77	13,29
2. Mecanismos prevención acoso	18,14	11,71	12,54	46,57	11,04
3. Existe protocolo acoso sexual	16,89	3,34	6,61	35,12	38,04
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé		No
4. Centro ofrece formación acoso	16,81	6,27	26,25		50,67
5. Centro forma mandos en acoso	11,71	3,34	61,04		23,91
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	13,04		23,91		63,04

Tabla 7.5 (continuación). Porcentaje de en percepción de existencia mecanismos de prevención de la violencia y fomento de la igualdad según el grupo profesional.

	ÁMBITO OTROS (SEM, mutuas...) (n = 306)				
	Sí se utiliza, y es eficaz	Sí se utiliza, pero no eficaz	No se utiliza	No lo sé	No
1. Mecanismos resolución conflictos	29,08	27,12	12,42	20,92	10,46
2. Mecanismos prevención acoso	30,07	21,57	11,44	30,07	6,86
3. Existe protocolo acoso sexual	33,66	12,75	5,88	25,16	22,55
	Sí y es útil	Sí, pero no es útil	No lo sé	No	
4. Centro ofrece formación acoso	24,51	17,97	17,65	39,87	
5. Centro forma mandos en acoso	14,71	7,19	54,58	23,53	
	Sí		No estoy seguro/a		No
6. Plan igualdad	32,35		23,20		44,44

Figura 7.16. Distribución porcentual en percepción de existencia de protocolos para la resolución de situaciones de violencia laboral según el ámbito de trabajo.

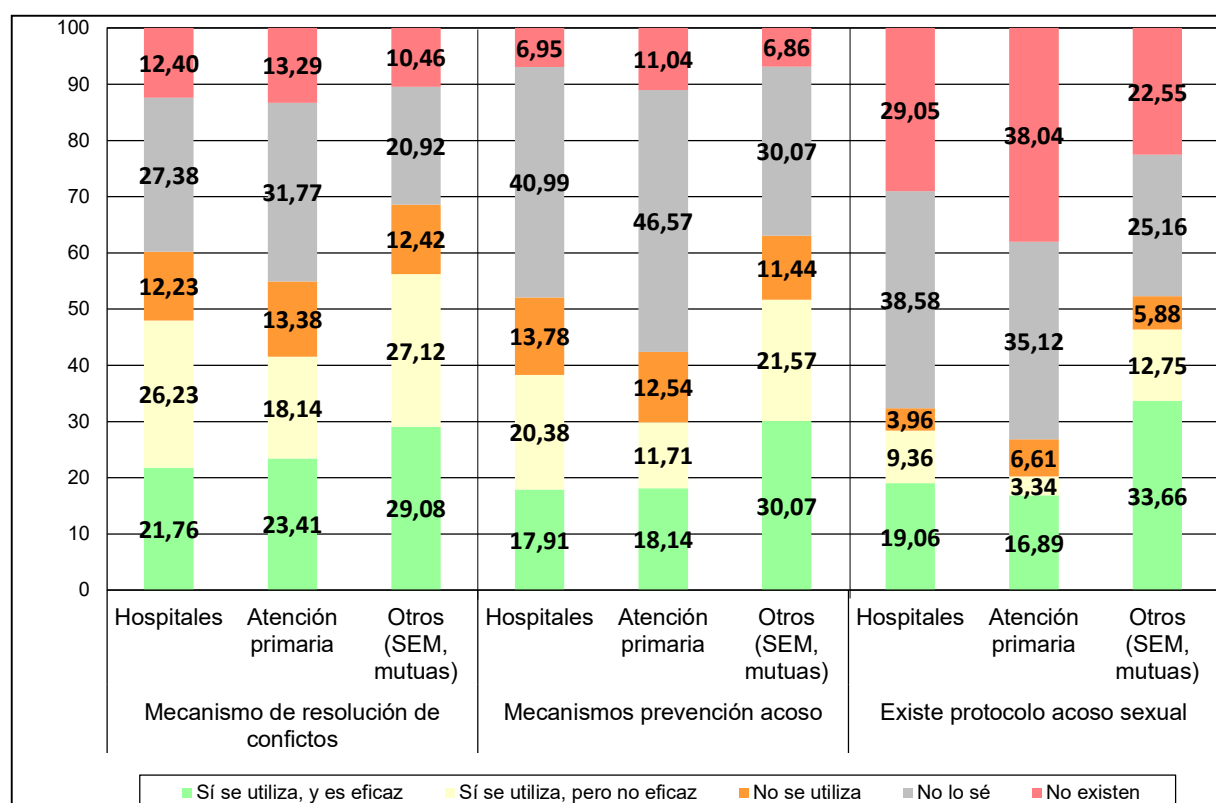


Figura 7.17. Distribución porcentual en percepción sobre existencia de formación para la prevención del acoso según el ámbito de trabajo.

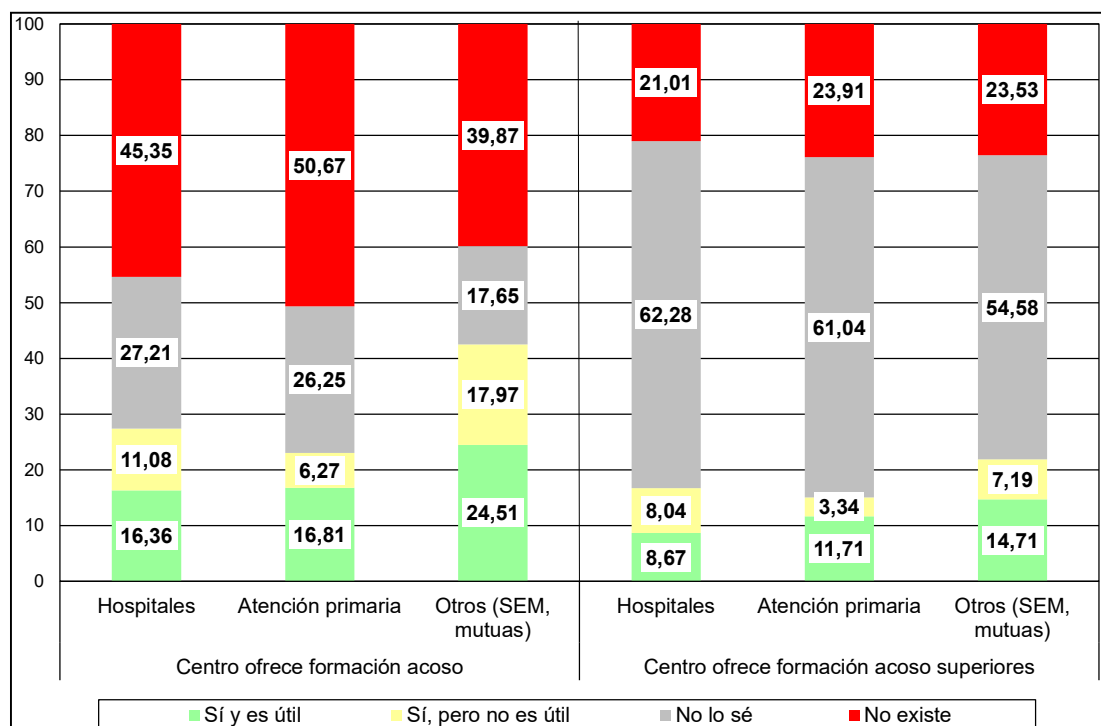
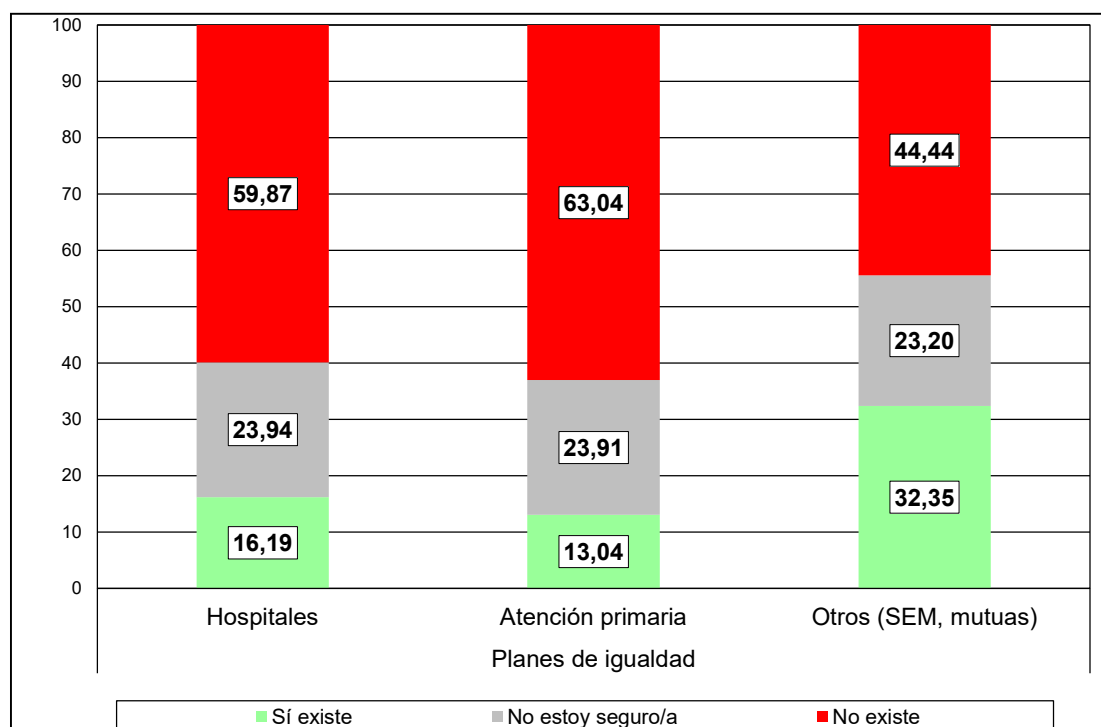


Figura 7.18. Distribución porcentual en percepción sobre la existencia de planes de igualdad según el ámbito de trabajo.



7.1.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 7.6 se presentan los resultados para las consecuencias del estrés laboral (exposición a riesgos psicosociales) (ver también figura 7.19 a figura 7.21. Por variables y grupos se obtuvieron los siguientes resultados, para la variable:

1. Problemas de salud psicosomáticos (sentir algún problema de salud durante las últimas semanas con relación al trabajo, como palpitaciones, problemas de estómago, mareos, migrañas, etc.), el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (35,99%).

2. Crisis de ansiedad, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (18,95%).

3. Dificultades para dormir, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (44,12%).

4. Necesidad de tomar algún medicamento para poder manejar problemas de salud derivados del trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (29,41%).

5. Ingesta de alguna bebida alcohólica a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo otros profesionales (4,47%), con valores similares para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (2,93%).

6. Incremento del consumo de tabaco diario a causa de problemas laborales, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (11,44%).

7. Necesidad de apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo, el mayor porcentaje en altos niveles se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (17,22%). Pero, los resultados para niveles medios también son interesantes dada las características de la variable, pues necesitar apoyo de un especialista para superar alguna situación de crisis personal relacionada con el trabajo algunas veces al mes también indica presencia de problemas de salud. El grupo con mayor porcentaje de sujetos en niveles medios ha sido también el grupo ámbito de trabajo atención primaria (21,15%).

Tabla 7.6. Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según el ámbito de trabajo.

ÁMBITO HOSPITALARIO (n = 1.742)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
1. Problemas salud	556	31,92	559	32,09	627	35,99
2. Crisis ansiedad	979	56,20	487	27,96	276	15,84
3. Problemas dormir	469	26,92	529	30,37	744	42,71
4. Medicamentos	896	51,44	440	25,26	406	23,31
5. Ingesta alcohol	1614	92,65	85	4,88	43	2,47
6. Incremento tabaco	1418	81,40	182	10,45	142	8,15
7. Ayuda especialista	1136	65,21	329	18,89	277	15,90
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	186 10,68%	445 25,55%	480 27,55%	631 36,22%	505 28,99%	126 7,23%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	31,63%			68,37%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	53,44%			46,56%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	9,82%		61,19%		28,99%	
ÁMBITO ATENCIÓN PRIMARIA (n = 1.196)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
1. Problemas salud	365	30,52	335	28,01	496	41,47
2. Crisis ansiedad	681	56,94	305	25,50	210	17,56
3. Problemas dormir	332	27,76	343	28,68	521	43,56
4. Medicamentos	611	51,09	293	24,50	292	24,41
5. Ingesta alcohol	1090	91,14	71	5,94	35	2,93
6. Incremento tabaco	1016	84,95	91	7,61	89	7,44
7. Ayuda especialista	737	61,62	253	21,15	206	17,22
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	150 12,54%	267 22,32%	265 22,16%	514 42,98%	399 33,36%	115 9,62%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	33,61%			66,39%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	51,51%			48,49%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	8,19%		58,61%		33,19%	

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Tabla 7.6 (continuación). Número y porcentaje en niveles de respuestas a los riesgos psicosociales según el ámbito de trabajo.

ÁMBITO OTROS (SEM, mutuas...) (n = 306)						
	Bajos		Medios		Altos	
	n	%	n	%	n	%
1. Problemas salud	112	36,60	80	26,14	114	37,25
2. Crisis ansiedad	167	54,58	81	26,47	58	18,95
3. Problemas dormir	78	25,49	93	30,39	135	44,12
4. Medicamentos	154	50,33	62	20,26	90	29,41
5. Ingesta alcohol	279	91,18	19	6,21	8	2,61
6. Incremento tabaco	240	78,43	31	10,13	35	11,44
7. Ayuda especialista	201	65,69	61	19,93	44	14,38
	Muy bajos/Bajos	Medios	Altos	Muy altos (críticos)	Perfil 1	Perfil 2
SQT (burnout)	31 10,13%	77 25,16%	64 20,92%	134 43,79%	102 33,33%	32 10,46%
Satisfacción laboral						
	Satisfechos			Insatisfechos		
1. Satisfacción salario	29,74%			70,26%		
2. Satisfacción trabajo (intrínseca)	49,35%			50,65%		
	Nada		Algo		Bastante/mucho	
3. Satisfacción metas/valores organización	15,03%		56,21%		28,76%	

Nota. Para las variables problemas salud, crisis ansiedad, problemas dormir, medicamentos, ingesta alcohol, incremento tabaco y ayuda especialista, niveles altos indican algunas veces por semana o todos los días; niveles medios, algunas veces al mes; y niveles bajos, nunca o algunas veces al año.

Figura 7.19. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo hospitalario en niveles de resultados del estrés laboral.

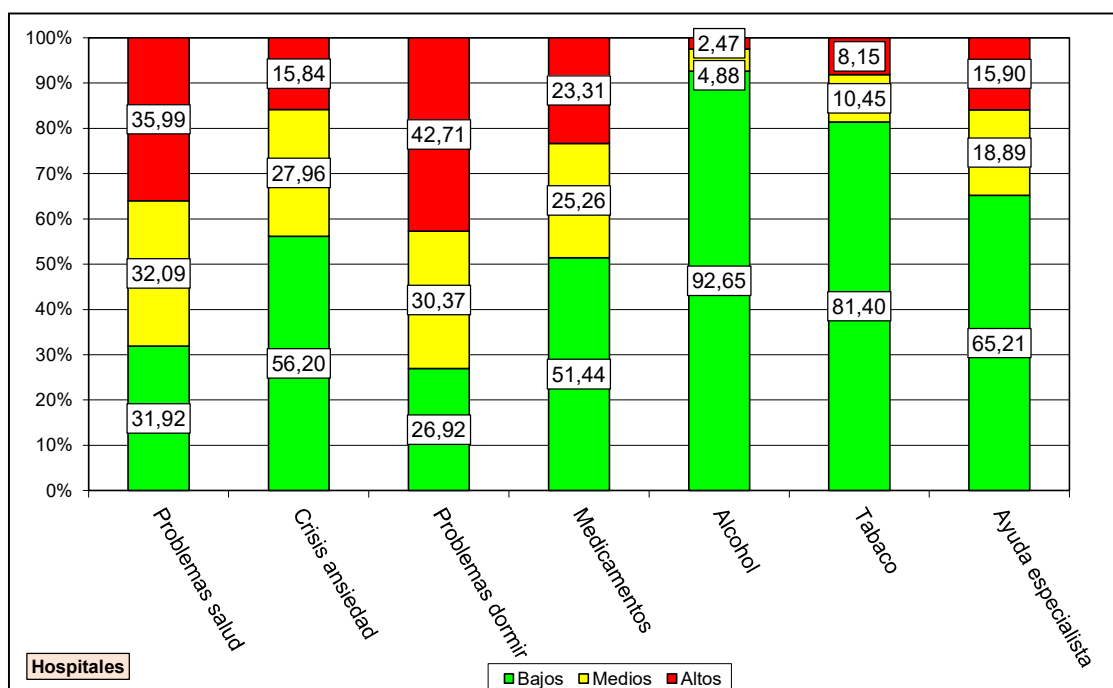


Figura 7.20. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo atención primaria en niveles de resultados del estrés laboral.

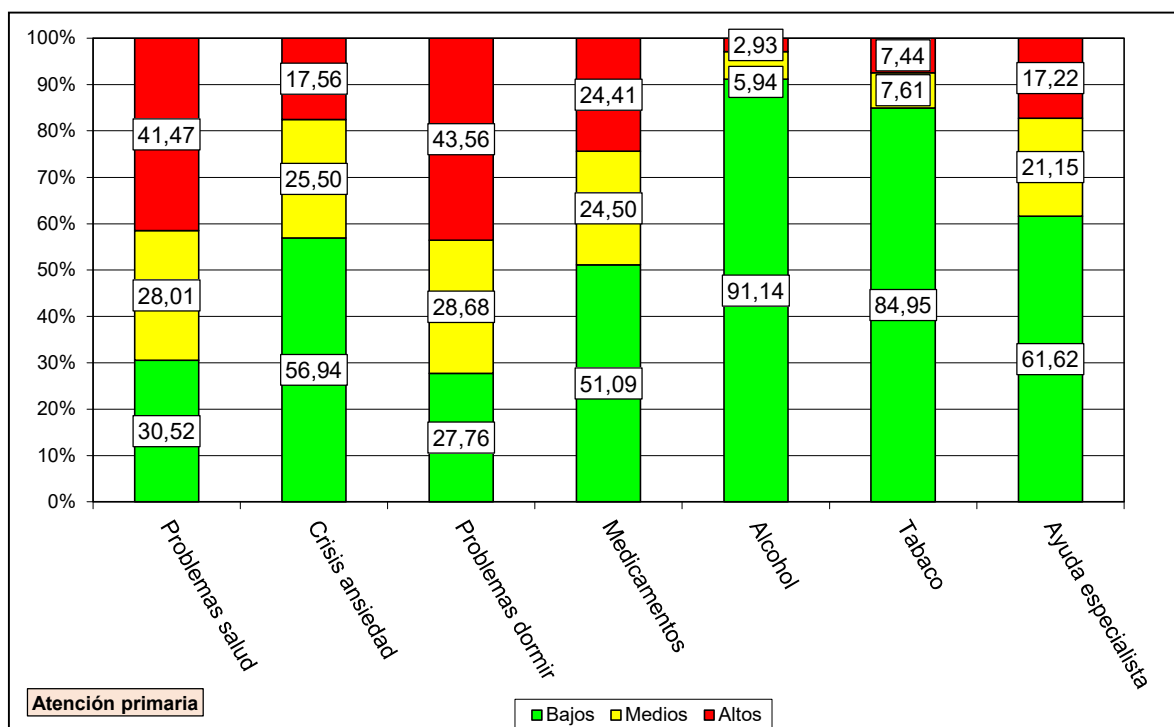
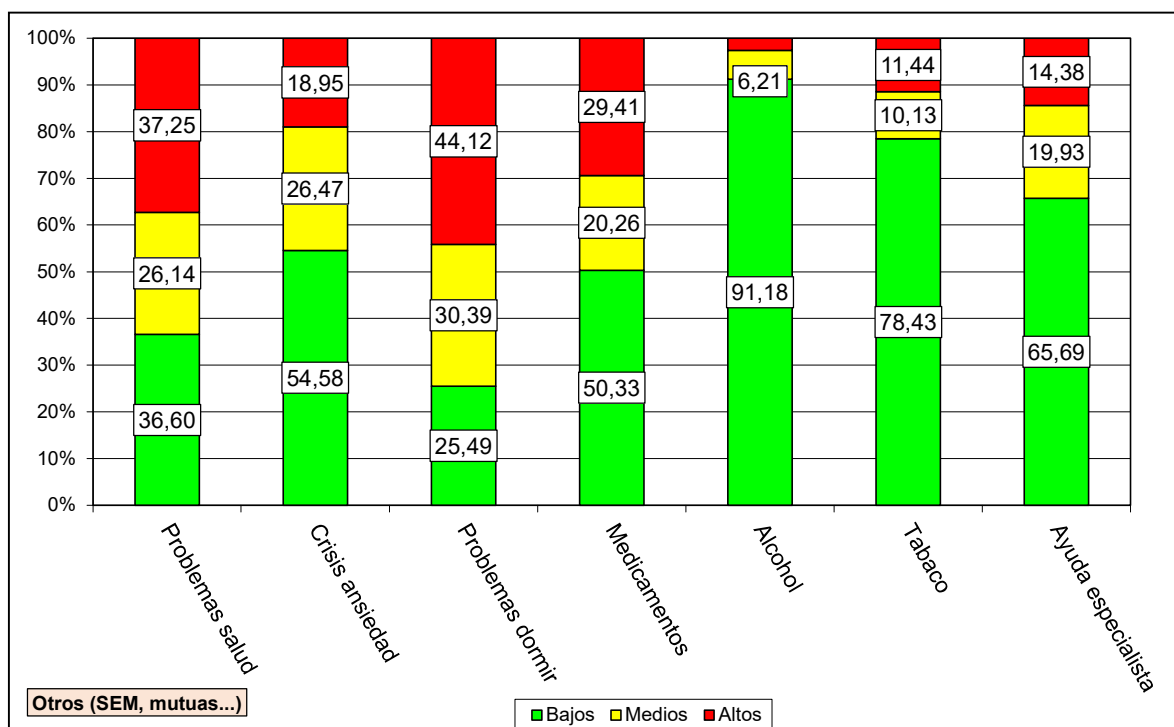


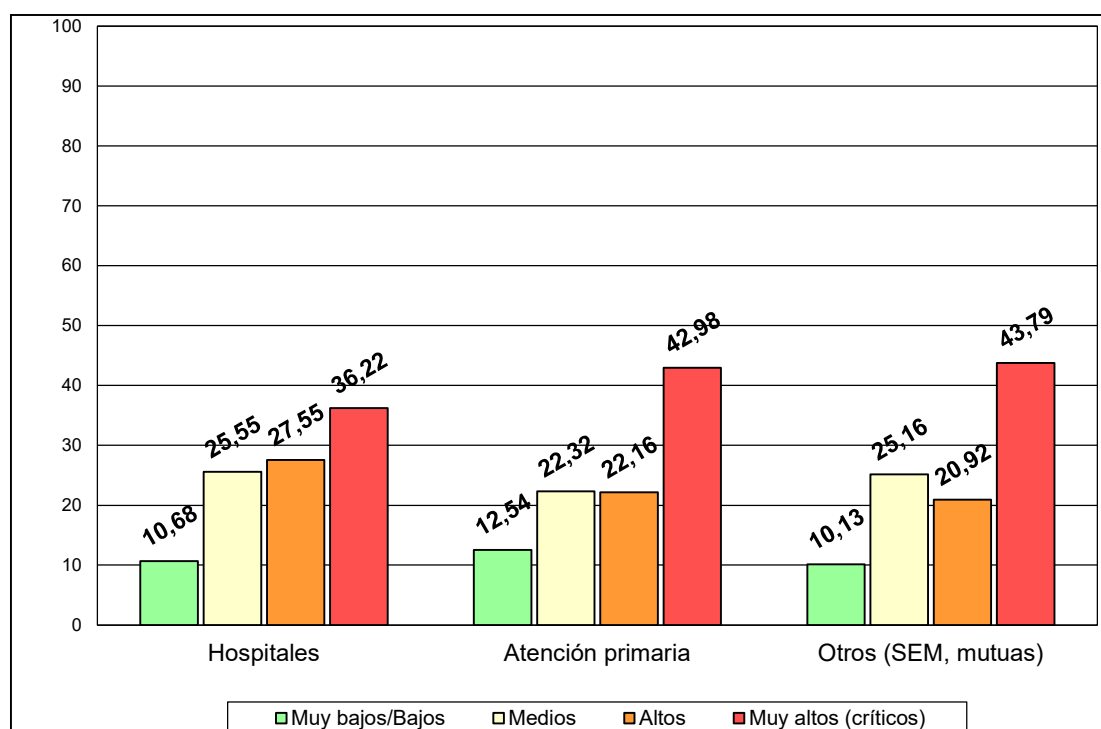
Figura 7.21. Distribución de la muestra del ámbito de trabajo otros (SEM, mutuas...) en niveles de resultados del estrés laboral.



En la tabla 7.6 y en la figura 7.22 y figura 7.23 se presentan los resultados sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*). Para su interpretación y siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005)⁷, se debe tener en cuenta lo siguiente. Los niveles muy bajo/bajo, medio, alto y muy alto (crítico), suman el 100% de los casos (figura 7.22). Pero, dentro del nivel muy alto se pueden distinguir dos niveles de gravedad, perfil 1 y perfil 2, de manera el porcentaje de sujetos en el nivel muy alto crítico se distribuye en los porcentajes de perfil 1 y perfil 2 (figura 7.23). Los sujetos en el nivel perfil 2 se considera que han desarrollado niveles de SQT compatibles con la existencia de otros problemas de salud derivados del síndrome.

Como se observa en la figura 7.23 el mayor porcentaje en niveles muy altos (críticos) del SQT se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (43,79%), mientras que el porcentaje más bajo en este nivel se obtuvo en el grupo ámbito de trabajo hospitalario (36,22%). Considerando los perfiles, el porcentaje más elevado de sujetos en el perfil 2 se obtuvo también par el grupo ámbito de trabajo otros (10,46%), mientras que el más bajo se obtuvo en el grupo ámbito de trabajo hospitalario (7,23%).

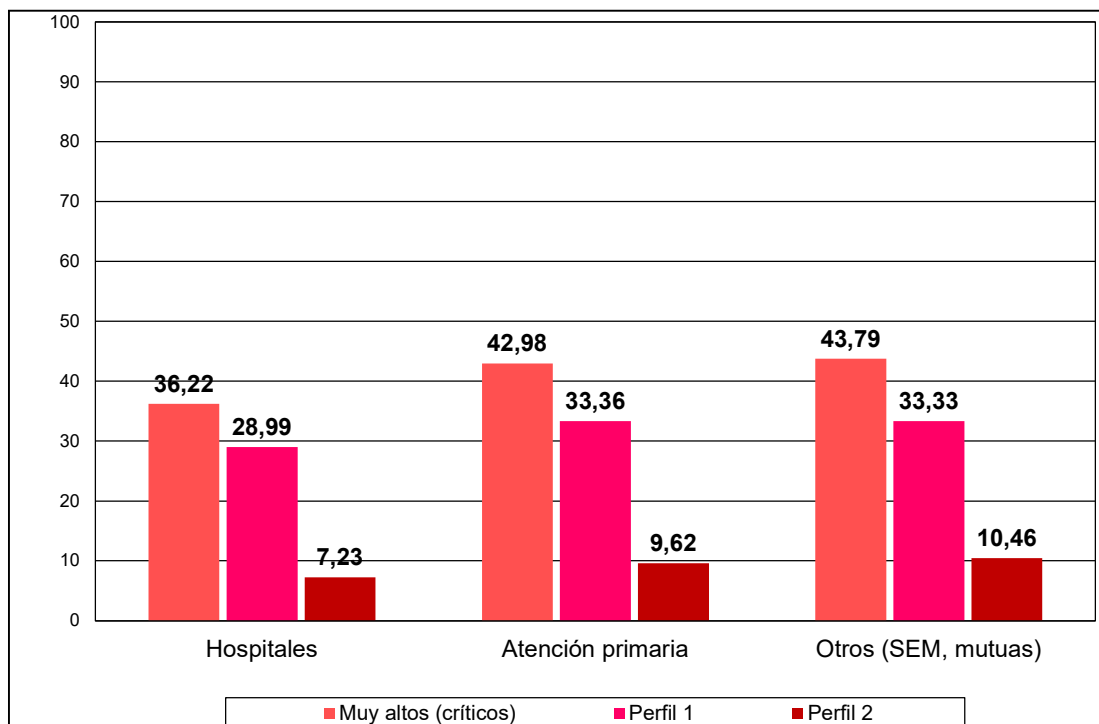
Figura 7.22. Distribución en niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo ámbito de trabajo.



Nota. El porcentaje Muy altos (críticos) se divide en perfil 1 vs. perfil 2 en la siguiente figura.

⁷ Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Figura 7.23. Distribución en niveles críticos (perfil 1 vs. perfil 2) del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el grupo ámbito de trabajo.



Para las fuentes de satisfacción laboral (tabla 7.6), se observa que el mayor porcentaje en personas insatisfechas con el salario se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (70,26%). Para la satisfacción con el trabajo el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo también para el grupo ámbito de trabajo otros (50,65%) (figura 7.24).

Para la satisfacción con los valores y metas de la organización el mayor porcentaje en personas insatisfechas se obtuvo también para el grupo ámbito de trabajo otros (15,03%), mientras que el grupo con mayor porcentaje en personas bastante o muy satisfechas se obtuvo para el ámbito de trabajo atención primaria (33,19%) (figura 7.25).

Figura 7.24. Distribución en niveles de satisfacción con el salario y con el trabajo (satisfacción intrínseca) según el ámbito de trabajo.

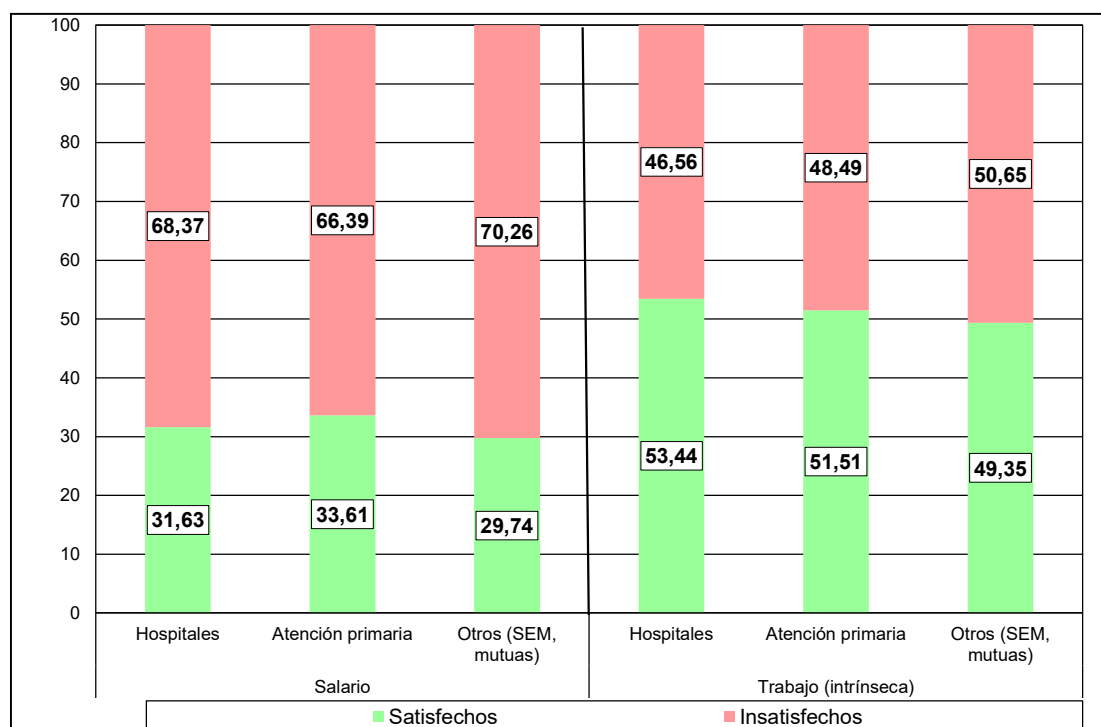
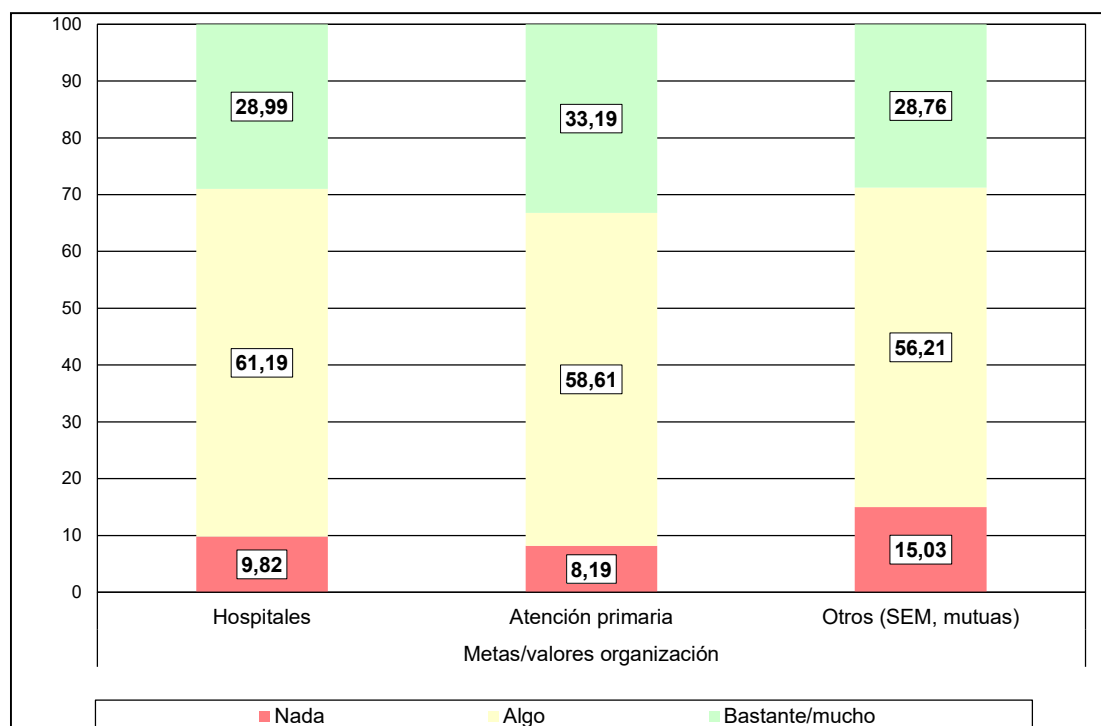
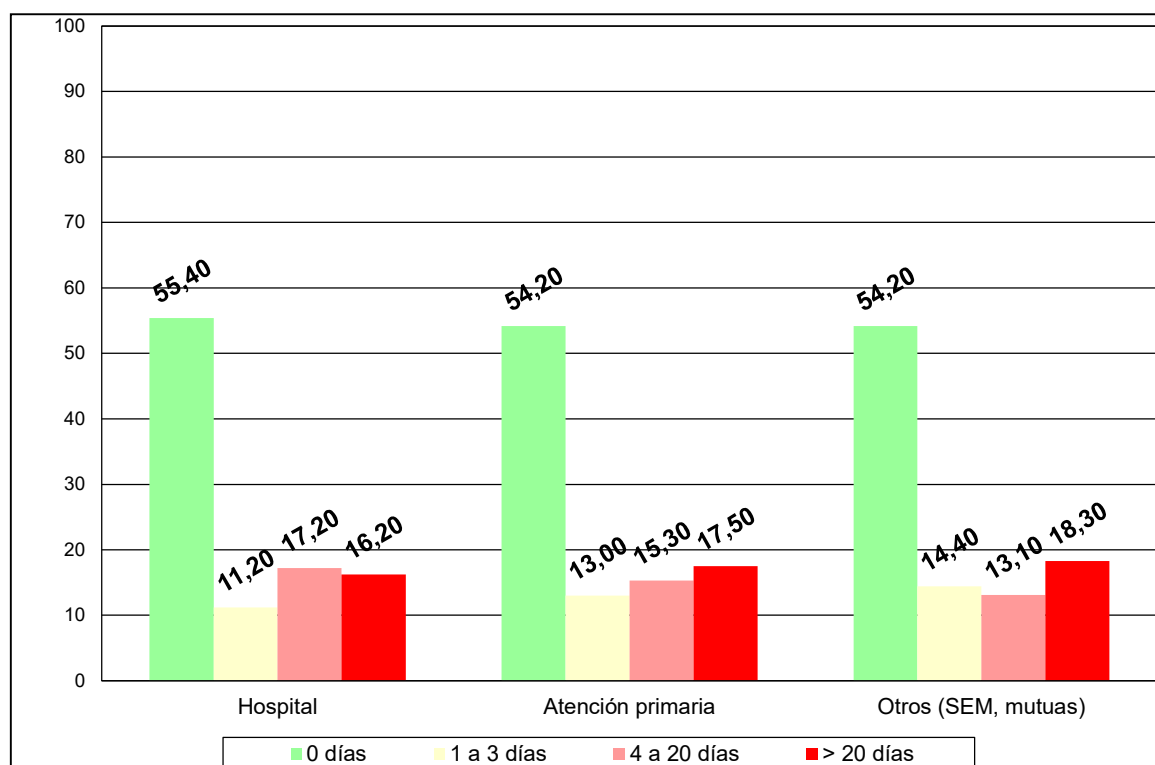


Figura 7.25. Distribución en niveles de satisfacción con los valores y metas de la organización según el ámbito de trabajo.



En la figura 7.26 se presentan los porcentajes de absentismo de los últimos meses por problemas de salud o accidentes derivados del trabajo. El grupo con mayor porcentaje de sujetos que faltaron más de 20 días al trabajo en el último año fue el grupo ámbito de trabajo otros (18,30%), el grupo con mayor porcentaje de personas que faltaron entre 4 y 20 días fue el grupo ámbito de trabajo hospitalario (17,20%), pero también fue el grupo que presentó el mayor porcentaje de sujetos que no faltaron ningún día (55,40%).

Figura 7.26 Distribución de los grupos en niveles absentismo en el último año agrupados por porcentajes de días faltados al trabajo.



7.2. Anàlisis diferenciales.

7.2.1. Variables de demanda.

En la tabla 7.7 se presenta la media en las **variables de demanda** del estudio para cada grupo y la prueba F para los análisis de varianza (ANOVA) para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto, que nos permite concluir si la diferencia significativa entre las medias es resultado del tamaño de los grupos o del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. De otra manera, el tamaño del efecto fue muy pequeño, lo que sugiere que la diferencia, aunque estadísticamente significativa, tiene poca relevancia práctica. Los resultados para las variables por grupos fueron como sigue (ver figura 7.27):

1. Carga de trabajo. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (2,38) y ámbito de trabajo atención primaria (2,38). La prueba *post hoc* de Bonferroni indicó que entre los tres grupos las medias fueron similares.

2. Conflicto de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,78). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (1,68).

3. Ambigüedad de rol. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,29). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (1,17).

4. Conflictos interpersonales. La media más elevada se obtuvo para los grupos ámbito de trabajo atención primaria y otros, con el mismo valor (0,91). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (0,84).

5. Falta de justicia. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (2,68). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo atención primaria (2,47). La media del grupo ámbito de trabajo hospitalario también resultó significativamente más elevada de la de atención primaria.

6. Trabajo emocional. No se obtuvieron diferencias significativas entre las medias para ninguna comparación entre grupos.

7. Sobreimplicación. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (2,66). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo

ámbito de trabajo hospitalario y ámbito de trabajo otros, que obtuvieron el mismo valor (2,57).

8. Conflicto trabajo-familia. No se obtuvieron diferencias significativas entre las medias para ninguna comparación entre grupos.

9. Conflicto familia-trabajo. No se obtuvieron diferencias significativas entre las medias para ninguna comparación entre grupos.

Para las variables que evalúan agresiones e inseguridad en el trabajo los resultados fueron los siguientes (tabla 7.7 y figura 7.28)

10. Agresiones. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (1,44). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (1,25). Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo ámbito de trabajo atención primaria y ámbito de trabajo hospitalario.

10.1. Agresiones psicológicas internas. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (1,39). Pero no se obtuvieron diferencias significativas entre los grupos.

10.2. Agresiones psicológicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,88). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (1,63). Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo ámbito de trabajo otros y ámbito de trabajo hospitalario.

10.3. Agresiones físicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (1,12). Esta media resultó significativamente más elevada que la del resto de grupos.

10.4. Inseguridad. Agresiones psicológicas externas. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (1,45). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (1,19). Además, se obtuvieron diferencias significativas entre el grupo ámbito de trabajo hospitalario y ámbito de trabajo atención primaria.

Tabla 7.7. Medias, prueba F y eta² para la diferencia de medias en función de la variable ámbito de trabajo para las variables de demanda.

	Grupos			F	eta ²
	Hospitalario	Atención primaria	Otros		
1. Carga trabajo	2,38	2,38	2,32	0,92	0,001
2. Conflicto de rol	1,68	1,78	1,73	3,58*	0,002
3. Ambigüedad de rol	1,17	1,29	1,21	6,71***	0,004
4. Conflictos interpersonales	0,84	0,91	0,91	5,63**	0,003
5. Inequidad (falta justicia)	2,60	2,47	2,68	10,98***	0,007
6. Trabajo emocional	2,53	2,55	2,59	1,17	0,001
7. Sobreimplicación	2,57	2,66	2,57	4,34*	0,003
8. Conflicto trabajo-familia	1,73	1,84	1,82	2,61	0,002
9. Conflicto familia-trabajo	0,47	0,52	0,40	3,10***	0,002
10. Agresiones	1,25	1,33	1,44	8,89***	0,005
10.1. Psicológicas internas	1,28	1,21	1,39	3,08*	0,002
10.2. Psicológicas externas	1,63	1,88	1,80	17,15***	0,010
10.3. Físicas externas	0,89	0,94	1,12	7,71***	0,005
10.4. Sensación de inseguridad	1,19	1,30	1,45	7,67***	0,005

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas.

Figura 7.27. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para variables de demanda.

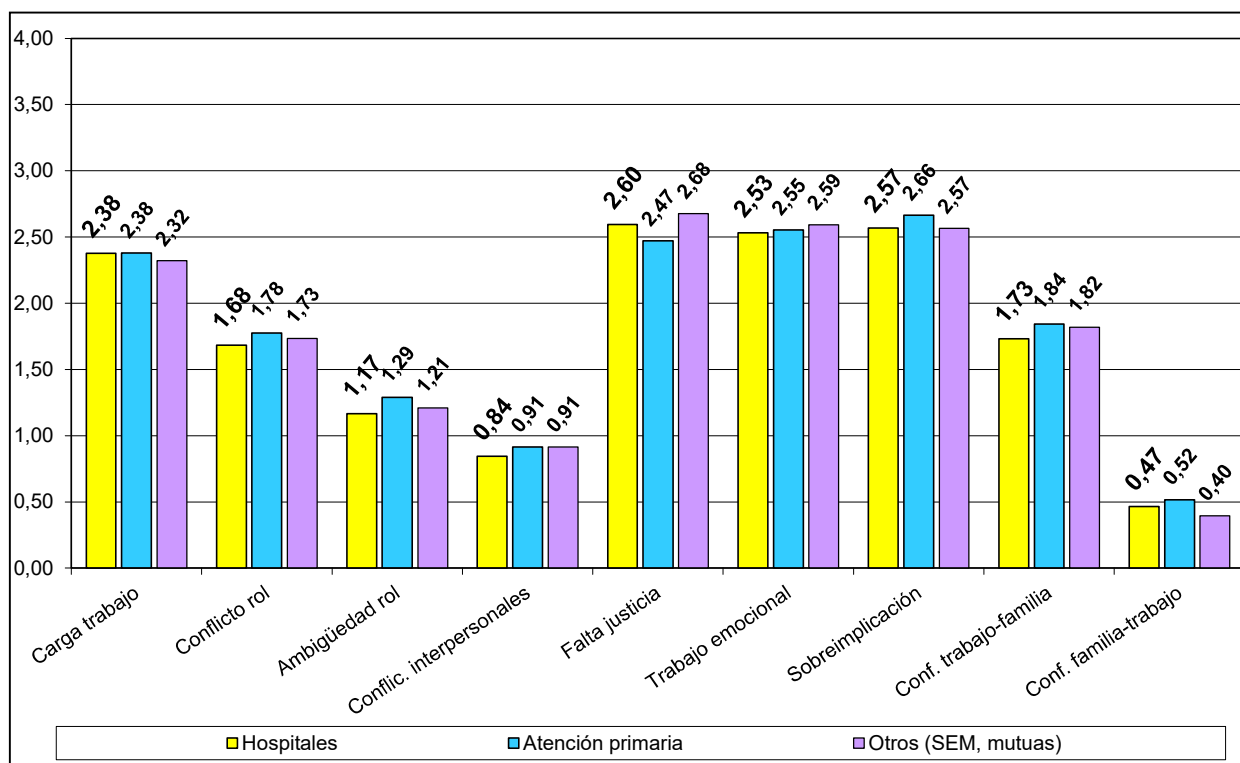
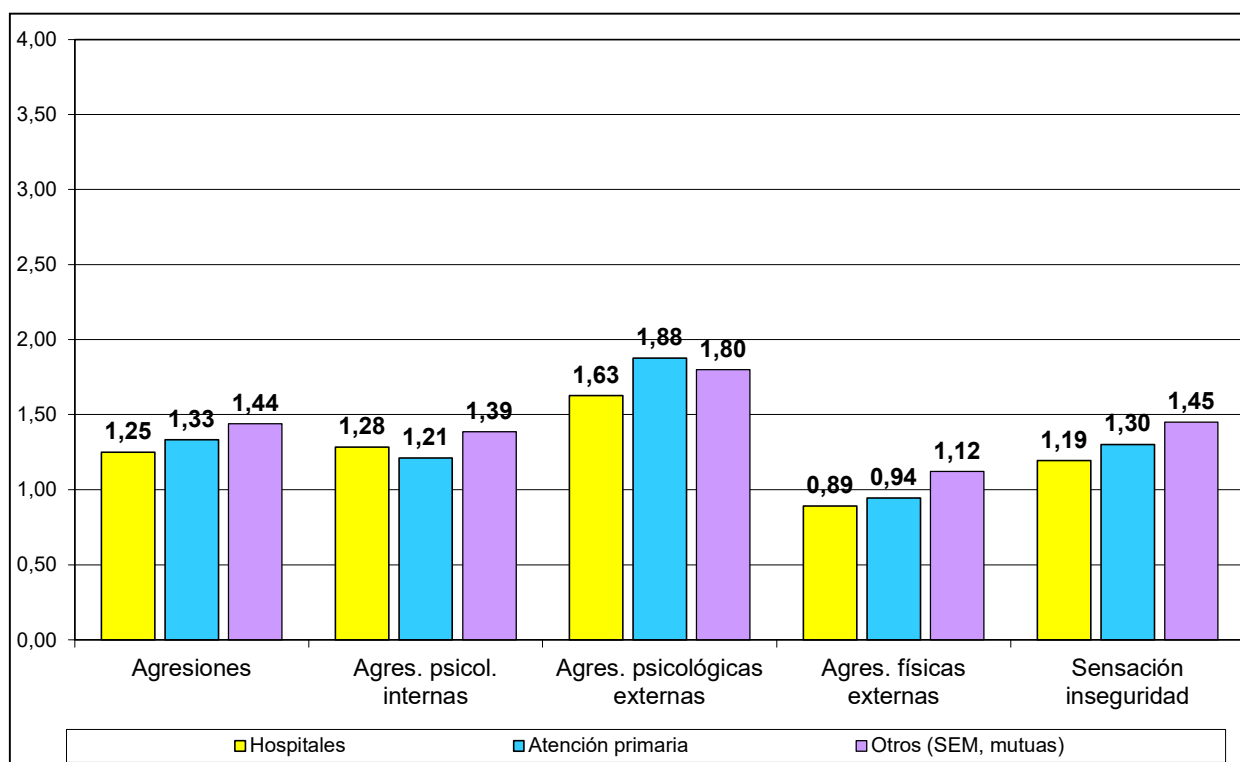


Figura 7.28. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para variables de demanda agresiones.



7.2.2. Variables de recursos.

En la tabla 7.8 se presenta la media en las **variables de recursos** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. De otra manera, el tamaño del efecto fue muy pequeño, lo que sugiere que la diferencia, aunque estadísticamente significativa, tiene poca relevancia práctica. Una excepción fue el valor para la variable apoyo social de la dirección, para la que el valor resultó alto.

La prueba post hoc de Bonferroni identificó diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos (ver figura 7.29):

1. Autonomía. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo (a) ámbito de trabajo hospitalario (2,04) con el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,84) y con el grupo ámbito de trabajo otros (1,78), y (b) ámbito de trabajo hospitalario y ámbito de trabajo atención primaria.

2. Disponibilidad de recursos. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (2,02) con el grupo ámbito de trabajo atención (2,09).

3. Autoeficacia. No se obtuvieron diferencias significativas entre ninguno de los grupos.

En la figura 7.30 se presentan las medias para el apoyo social y sus fuentes. Se identificaron diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

4. Apoyo social. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo (a) ámbito de trabajo hospitalario (1,81) con el grupo ámbito de trabajo atención primaria (2,14), y (b) ámbito de trabajo atención primaria y ámbito de trabajo otros (1,77).

4.1. Apoyo social del superior. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo (a) ámbito de trabajo hospitalario (1,80) con el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,98) y con el grupo ámbito de trabajo otros (1,53), y (b) ámbito de trabajo atención primaria y ámbito de trabajo otros.

4.2. Apoyo social de los/as compañeros/as. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (2,79) con el grupo ámbito de trabajo atención primaria (2,68).

4.3. Apoyo social de la dirección. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo (a) ámbito de trabajo hospitalario (0,83) con el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,76) y con el grupo ámbito de trabajo otros (1,09), y (b) ámbito de trabajo atención primaria y ámbito de trabajo otros.

En la figura 7.31 se presentan las medias para las fuentes y tipos de retroinformación. Se identificaron diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

5.1 Retroinformación positiva del superior/a. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo (a) ámbito de trabajo hospitalario (1,14) con el grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,32) y con el grupo ámbito de trabajo otros (0,89), y (b) ámbito de trabajo atención primaria y ámbito de trabajo otros.

5.2 Retroinformación negativa del superior/a. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo.

5.3 Retroinformación positiva de los/as compañeros/as. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo.

Tabla 7.8. Medias, prueba F y η^2 para la diferencia de medias en función de la variable grupos profesionales para las variables de recursos.

	Grupos			F	η^2
	Hospitalario	Atención primaria	Otros		
1. Autonomía	2,04	1,84	1,78	20,31***	0,012
2. Recursos laborales	2,02	2,09	2,03	3,54*	0,002
3. Autoeficacia	2,87	2,85	2,91	0,77	0,000
4. Apoyo social	1,81	2,14	1,77	55,16***	0,033
4.1. Apoyo superior/a	1,80	1,98	1,53	19,53***	0,012
4.2. Apoyo compañeros/as	2,79	2,68	2,70	4,86**	0,003
4.3. Apoyo dirección	0,83	1,76	1,09	264,51***	0,140
5.1. Retroinf. superior positiva	1,14	1,32	0,89	19,64***	0,012
5.2. Retroinf. superior negativa	1,42	1,40	1,44	0,15	0,000
5.3. Retroinf. positiva compañeros/as	1,86	1,81	1,81	0,81	0,001

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Nota. La casilla en verde indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas y la casilla en rojo la media más baja.

Figura 7.29. Medias en funció de la variable àmbit de treball per a variables de recursos.

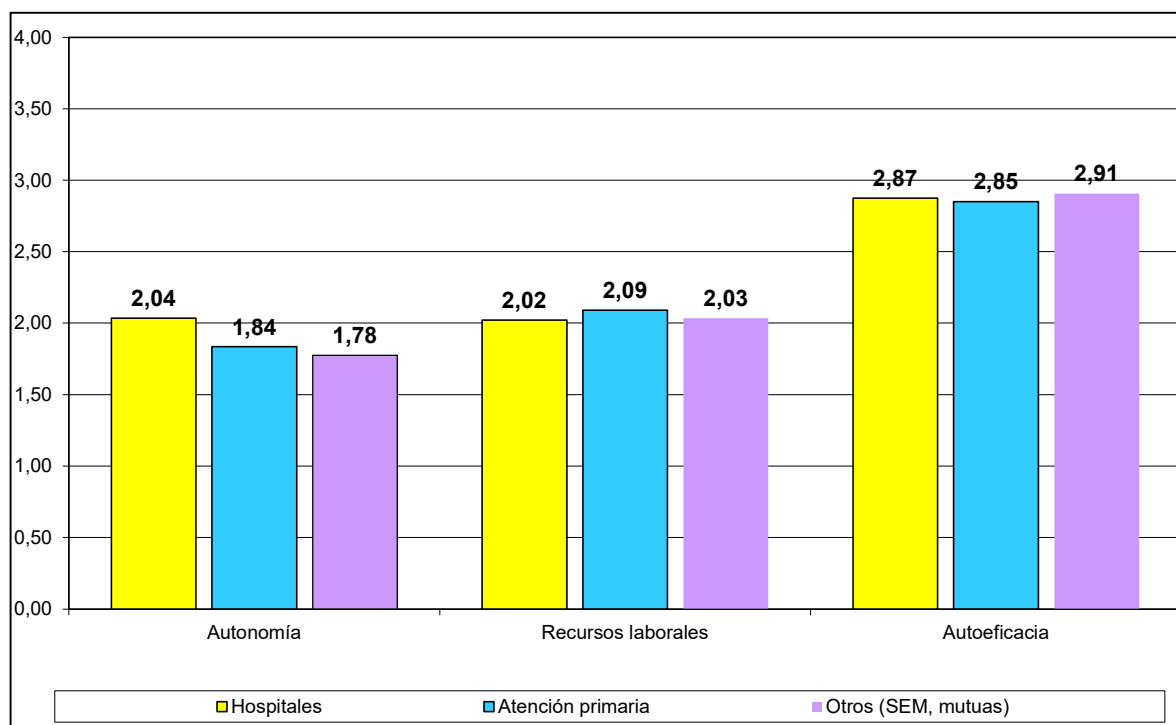


Figura 7.30. Medias en funció de la variable àmbit de treball per a variables de recursos
apoyo social.

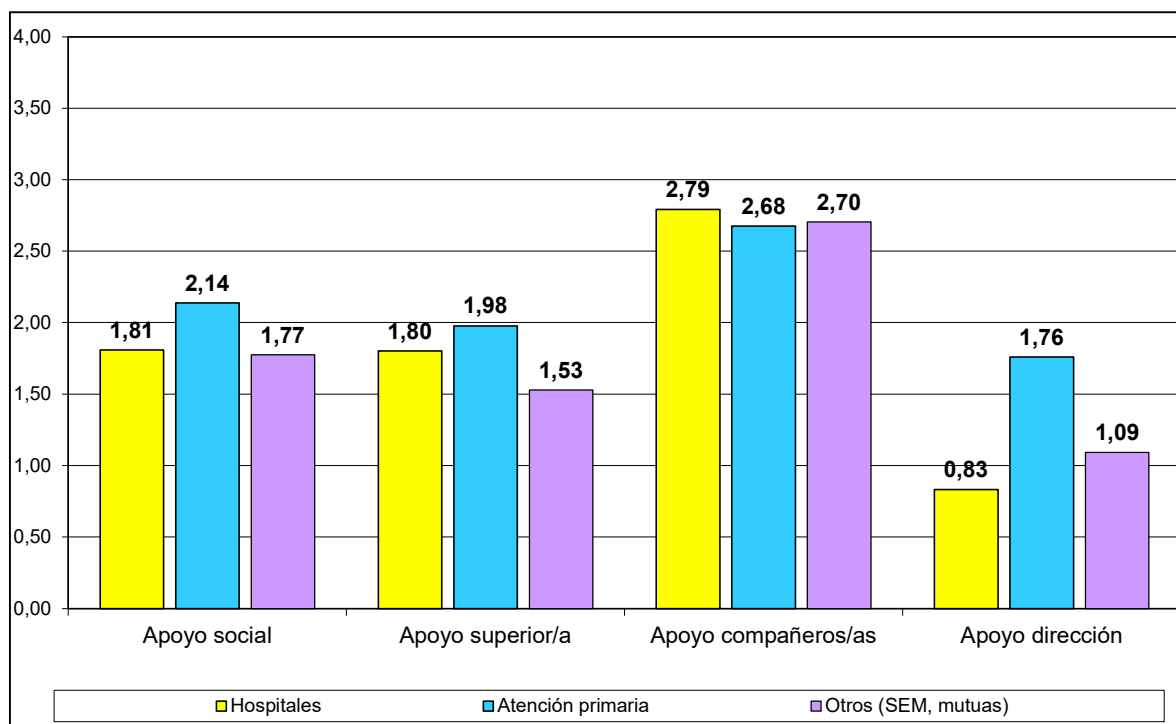
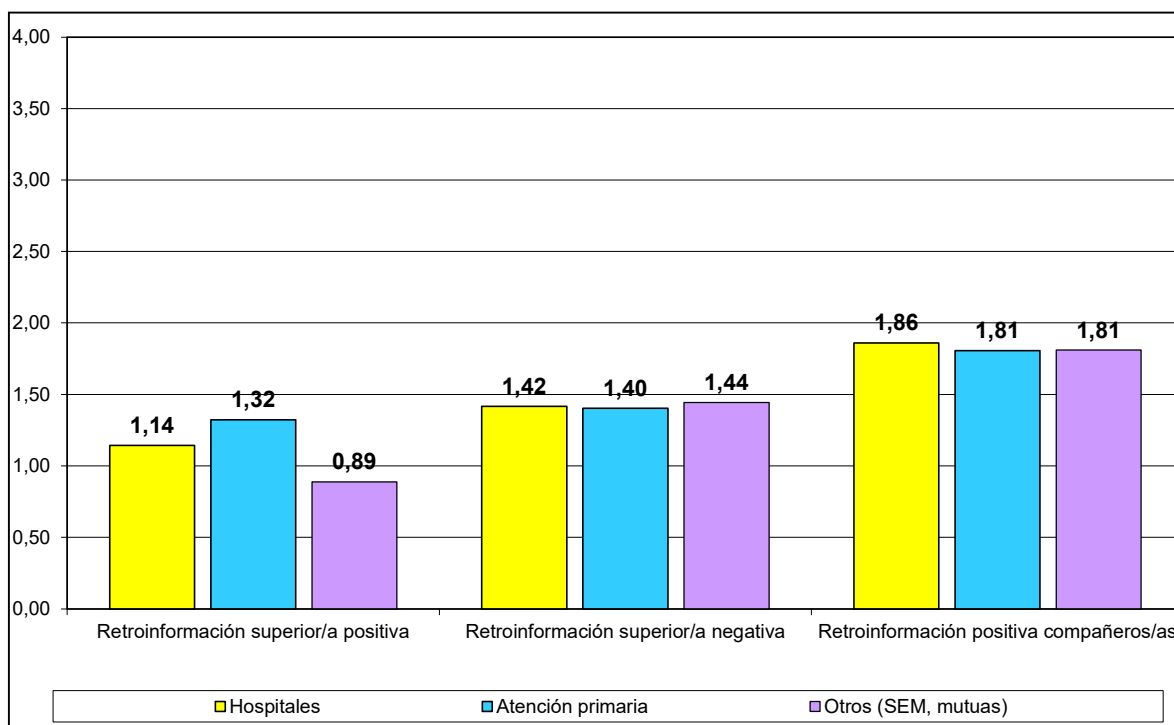


Figura 7.31. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para variables de recursos retroinformación.



7.2.3. Resultados del estrés laboral.

En la tabla 7.9 se presenta la media en las **variables resultados del estrés laboral** del estudio para cada grupo y la prueba F para la diferencia de medias, junto con eta cuadrado (η^2) para valorar el tamaño del efecto. Este valor resultó bajo para las diferencias significativas, por lo que no se puede afirmar que esas diferencias se deban al tamaño del efecto, sino más bien al tamaño de los grupos. De otra manera, el tamaño del efecto fue muy pequeño, lo que sugiere que la diferencia, aunque estadísticamente significativa, tiene poca relevancia práctica.

Considerando los ámbitos de trabajo, el grupo ámbito de trabajo atención primaria obtuvo las medias más elevadas en (1) satisfacción con las metas/valores de la organización, (2) problemas de salud, (3) consumo de alcohol por problemas laborales, y (4) necesidad de ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. Mientras que el grupo otros (SEM, mutuas...) la obtuvo en el resto de variables de resultado: (1) insatisfacción con el salario, (2) insatisfacción con el trabajo, (3) SQT, (4) crisis de ansiedad, (5) problemas para dormir debido al trabajo, (6) consumo de medicamentos para gestionar problemas derivados del trabajo, (7) incremento en el consumo de tabaco, y (8) absentismo.

La prueba *post hoc* de Bonferroni identifico diferencias significativas en las variables entre los siguientes grupos:

1.1. Insatisfacción con el salario. La media más elevada se obtuvo para el grupo ámbito de trabajo otros (2,97). Esta media resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo atención primaria (2,85) (ver figura 7.32).

1.2. Insatisfacción con el trabajo. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.32).

1.3. Satisfacción con las metas/valores de la organización. Se obtuvieron diferencias significativas para el grupo ámbito de trabajo otros (2,80) con ámbito de trabajo atención primaria (2,98) (ver figura 7.32).

2. SQT (*burnout*). La media más baja fue para el grupo ámbito de trabajo hospitalario (1,70). Esta media resultó significativamente más baja que la del grupo ámbito de trabajo atención primaria (1,77) y ámbito de trabajo otros (1,82). Además, la media del grupo ámbito de trabajo atención primaria resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo hospitalario (ver figura 7.33).

3. Problemas de salud. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.33).

4. Crisis de ansiedad. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.33).

5. Problemas para dormir. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.33).

6. Consumo de medicamentos por problemas laborales. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.34).

7. Ingesta de alcohol por problemas laborales. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.34).

8. Incremento en el consumo de tabaco. La media más elevada fue para el grupo ámbito de trabajo otros (0,67). Esta media resultó significativamente más alta que la del grupo ámbito de trabajo atención primaria (0,45). Además, la media del grupo ámbito de trabajo hospitalario (0,55) resultó significativamente más elevada que la del grupo ámbito de trabajo atención primaria (ver figura 7.34).

9. Ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.34).

10. Absentismo. No se obtuvieron diferencias significativas para la diferencia de medias entre ningún grupo (ver figura 7.35).

Tabla 7.9. Medias, prueba F y η^2 para la diferencia de medias en función de la variable grupos profesionales para las variables resultados del estrés laboral.

	Grupos			F	η^2
	Hospitalario	Atención primaria	Otros		
1.1. Insatisfacción con salario	2,87	2,85	2,97	3,18*	0,002
1.2. Insatisfacción con trabajo	2,49	2,52	2,56	1,30	0,001
1.3. Satisfacción metas/valores	2,90	2,98	2,80	4,51*	0,003
2. SQT (<i>burnout</i>)	1,70	1,77	1,82	5,95**	0,004
3. Problemas salud	2,07	2,18	2,04	2,96*	0,002
4. Crisis ansiedad	1,34	1,35	1,39	0,28	0,000
5. Problemas dormir	2,27	2,27	2,29	0,06	0,000
6. Medicamentos	1,48	1,51	1,59	0,83	0,001
7. Alcohol	0,27	0,30	0,29	0,76	0,000
8. Tabaco	0,55	0,45	0,67	6,45**	0,004
9. Ayuda especialista	1,07	1,15	1,04	1,56	0,001
10. Días faltados último año	20,04	18,58	26,22	2,27	0,001

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Nota. La casilla en rojo indica la media más elevada en la variable para la que las diferencias han resultado significativas:

Figura 7.32. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para las fuentes de satisfacción laboral.

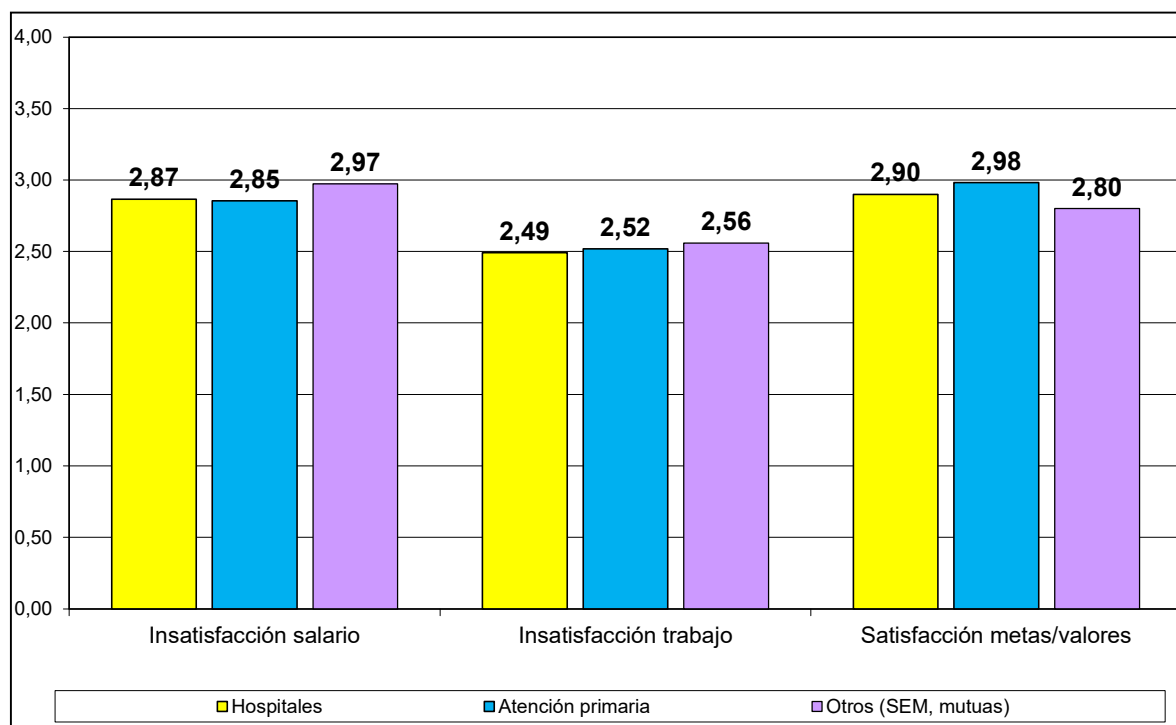


Figura 7.33. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para los indicadores de salud resultados del estrés laboral.

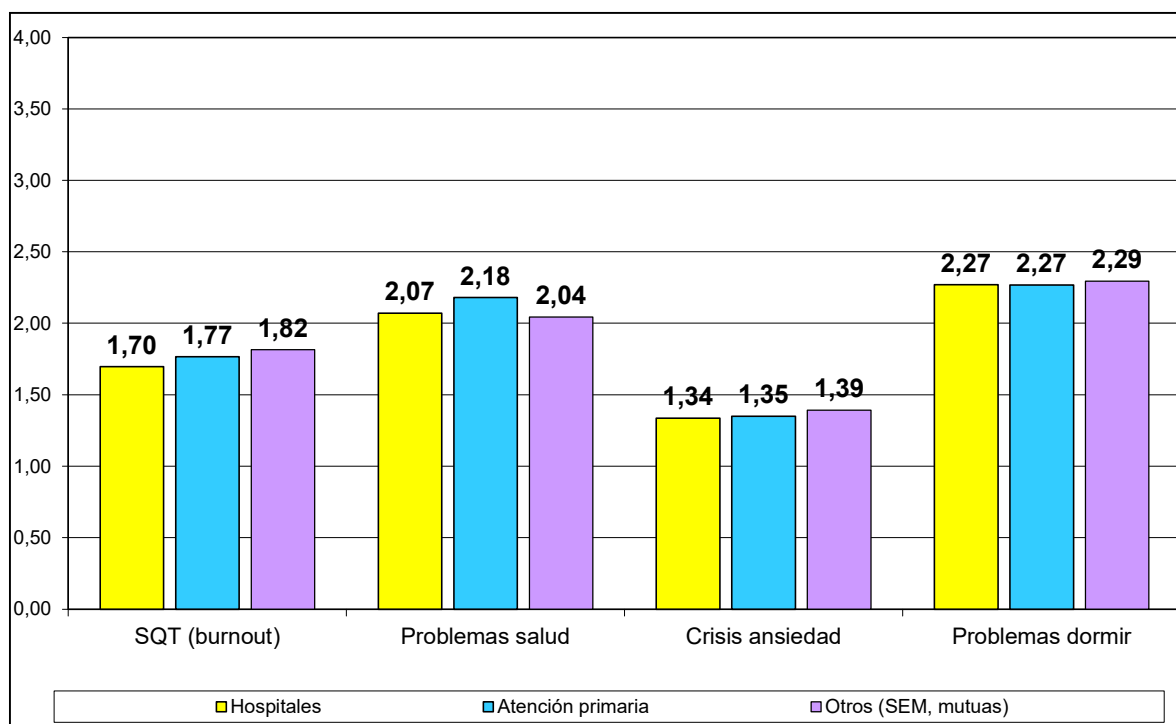


Figura 7.34. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para las conductas de salud resultado del estrés laboral.

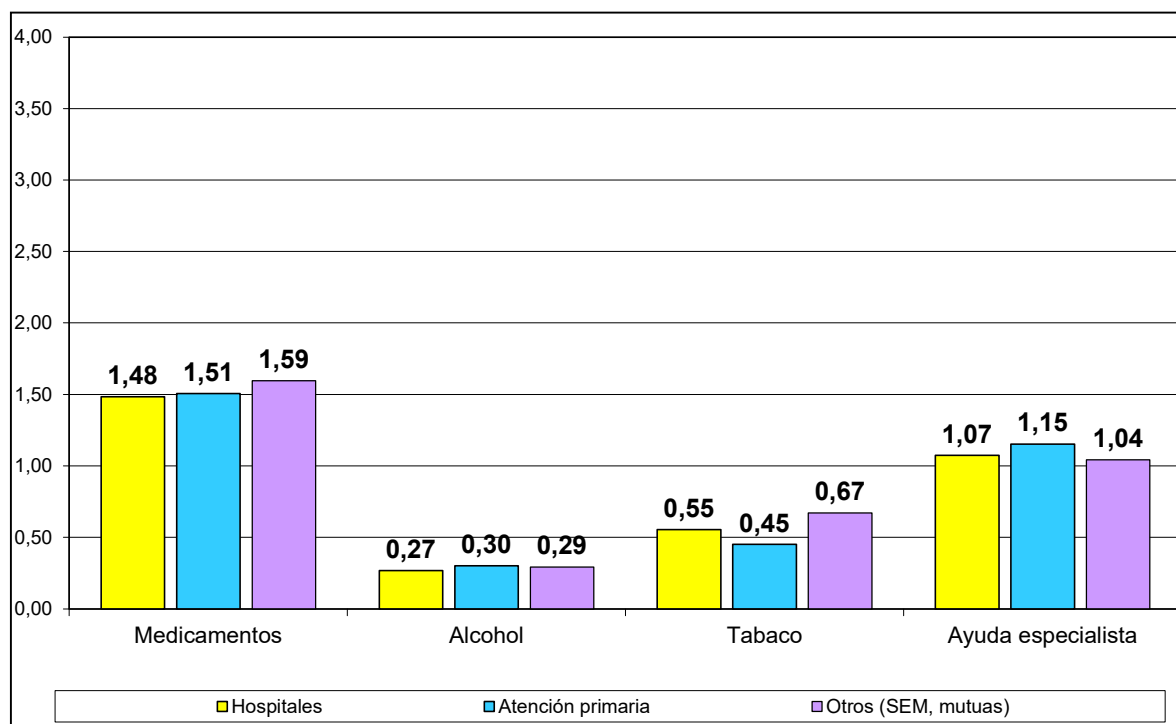
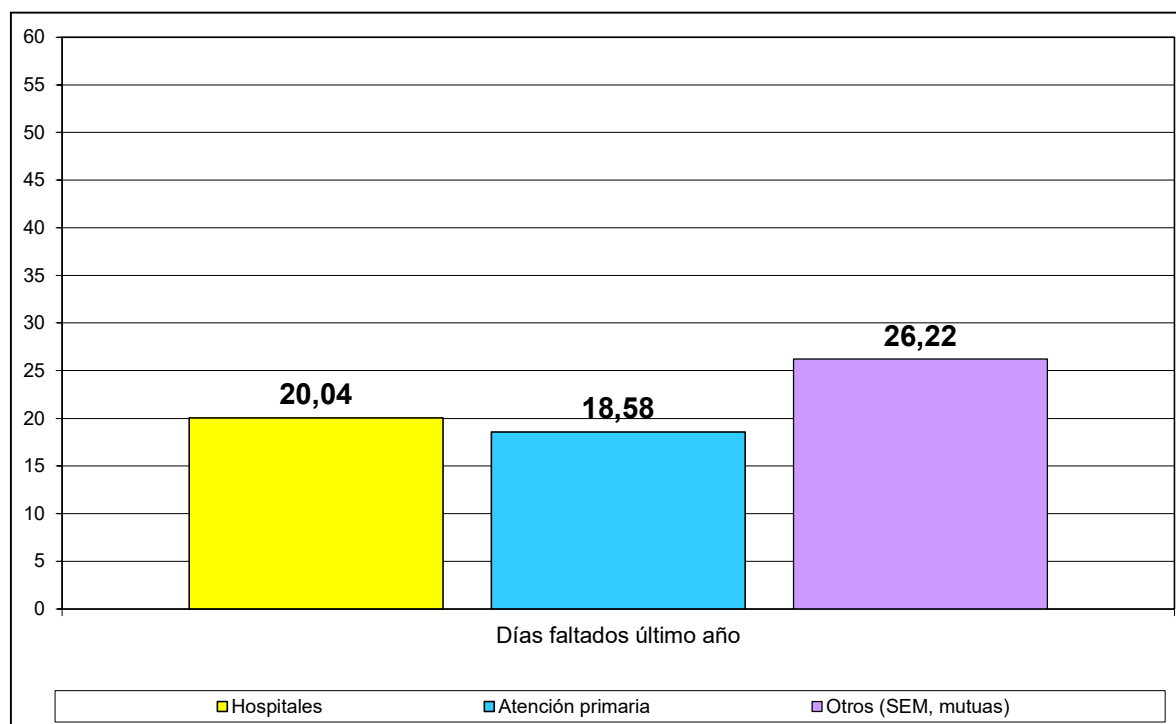


Figura 7.35. Medias en función de la variable ámbito de trabajo para la variable días faltados al trabajo en el último año.



7.3. Análisis predictivos: regresiones.

Para identificar los principales predictores de los resultados del estrés laboral sobre las personas trabajadoras se realizaron análisis de regresión stepwise. Se diferenció entre los predictores de demandas y los predictores de recursos en regresiones diferenciadas para cada variable resultado. Debido a la extensión de estos resultados se presentan sólo los valores beta de la ecuación de regresión y el porcentaje de varianza explicado por las variables predictoras para las que se obtuvieron resultados significativos.

7.3.1. Variables de demanda.

En la tabla 7.10 se presentan los resultados de regresión para los grupos. Como resultados más relevantes hay que señalar que la variable carga de trabajo resultó el principal predictor significativo para problemas de salud en todos los colectivos profesionales, y falta de justicia organizacional resultó el principal predictor significativo para el SQT (*burnout*) en todos los grupos. El porcentaje de varianza explicado por las variables independientes en las variables dependientes se puede considerar alto para el SQT en todos los grupos.

La frecuencia de conflictos interpersonales resultó la principal variable para explicar el incremento del consumo de alcohol por problemas laborales.

Tabla 7.10. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos según el ámbito de trabajo.

	Ámbito de trabajo hospitalario							% varianza
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	
Burnout	0,20		0,15	0,19	0,25	0,08	0,11	43,0%
Problemas salud	0,30	0,08	0,06		0,17		0,11	29,1%
Ansiedad	0,19	0,06	0,09	0,07	0,13		0,11	21,3%
Problemas dormir	0,23		0,08		0,16	0,08	0,11	21,3%
Medicamentos	0,16	0,12			0,10	0,06	0,15	18,7%
Alcohol	0,07		0,11	0,16			0,07	7,6%
Tabaco		0,09		0,06	0,11		0,08	6,1%
Especialista	0,16		0,12	0,09	0,07	0,06	0,12	16,6%
Absentismo	0,10		0,08				0,12	4,8%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

Tabla 7.10 (continuación). Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de demanda y consecuencias para los grupos según el ámbito de trabajo.

Ámbito de trabajo atención primaria								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,19	0,11	0,09	0,18	0,26	0,10	0,07	49,1%
Problemas salud	0,27	0,16			0,21	0,05	0,10	36,7%
Ansiedad	0,13	0,10	0,07	0,11	0,15		0,12	22,7%
Problemas dormir	0,21	0,14	0,08		0,18	0,07		25,5%
Medicamentos	0,14	0,17		0,08	0,15		0,12	24,2%
Alcohol	0,09			0,22				6,9%
Tabaco				0,13	0,09	0,06	0,09	6,6%
Especialista	0,09	0,18	0,09	0,07	0,08		0,09	18,4%
Absentismo		0,14	0,06		0,07			4,6%
Ámbito de trabajo otros (SEM, mutuas)								
	Carga trabajo	Conflicto de rol	Ambigüedad de rol	Conflictos interpersonales	Falta de justicia	Trabajo emocional	Agresiones	% varianza
Burnout	0,14	0,15	0,24	0,20	0,28			50,2%
Problemas salud	0,39		0,20		0,19	0,12		42,5%
Ansiedad	0,30		0,25		0,17			28,2%
Problemas dormir	0,17	0,14	0,24		0,16	0,11		31,2%
Medicamentos	0,39		0,17		0,18			32,5%
Alcohol			0,18	0,22				9,7%
Tabaco		0,19		0,17		0,12		12,2%
Especialista	0,32		0,27					20,3%
Absentismo	0,21		0,11					6,0%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color rojo indican el principal predictor significativo para la variable.

7.3.2. Variables de recursos.

En la tabla 7.11 se presentan los resultados de regresión para todos los grupos. La varianza total explicada en el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) puede considerarse adecuada para todos los grupos.

Todas las variables resultaron predictores significativos del SQT. La variable autonomía y disponibilidad de recursos presentaron los valores predictores más altos. La variable apoyo social resultó el predictor más relevante para disminuir la necesidad de ayuda de un especialista para superar crisis personales relacionadas con el trabajo. También resultó el predictor más importante para prevenir los problemas de salud y el consumo de medicamentos para gestionar problemas derivados del trabajo en los profesionales del grupo ámbito de trabajo hospitalario y ámbito de trabajo atención primaria.

La variable autonomía resultó el predictor más relevante para prevenir el absentismo

en las personas trabajadoras del grupo ámbito de trabajo hospitalario y ámbito de trabajo otros.

Tabla 7.11. Predictores significativos en la ecuación de regresión entre variables de recursos y consecuencias para los grupos ámbito de trabajo.

Ámbito de trabajo hospitalario					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,25	-0,19	-0,19	-0,10	26,7%
Problemas salud	-0,15	-0,21	-0,19		17,4%
Ansiedad	-0,16	-0,19	-0,15	-0,07	16,0%
Problemas dormir	-0,16	-0,19	-0,16		14,5%
Medicamentos	-0,15	-0,17	-0,13		11,3%
Alcohol	-0,14	-0,07		-0,05	3,7%
Tabaco		-0,13	-0,11		3,9%
Especialista	-0,18	-0,18	-0,06	-0,05	11,7%
Absentismo	-0,11	-0,07	-0,09		3,7%
Ámbito de trabajo atención primaria					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,32	-0,10	-0,21	-0,19	32,5%
Problemas salud	-0,15	-0,18	-0,18	-0,10	18,2%
Ansiedad	-0,19	-0,14	-0,11	-0,08	13,8%
Problemas dormir	-0,19	-0,16	-0,15	-0,07	16,5%
Medicamentos	-0,17	-0,19	-0,09	-0,10	15,1%
Alcohol	-0,10	-0,07	-0,07		3,1%
Tabaco	-0,11		-0,09		2,6%
Especialista	-0,16	-0,18	-0,08	-0,07	12,2%
Absentismo	-0,10	-0,18		-0,06	6,7%
Ámbito de trabajo otros (SEM, mutuas)					
	Autonomía	Apoyo social	Recursos	Autoeficacia	% varianza
Burnout	-0,24	-0,14	-0,31		28,2%
Problemas salud	-0,32		-0,21	-0,13	23,0%
Ansiedad	-0,32		-0,18	-0,16	21,8%
Problemas dormir	-0,16	-0,12	-0,19	-0,16	18,2%
Medicamentos	-0,27		-0,21	-0,17	20,5%
Alcohol	-0,15				1,9%
Tabaco			-0,17		2,6%
Especialista	-0,19	-0,20		-0,15	14,8%
Absentismo	-0,22				4,4%

Nota. Valores en las casillas corresponden a valores beta significativos de la ecuación de regresión. Casillas en color verde indican el principal predictor significativo para la variable.