



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO
DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Los riesgos psicosociales dentro del ámbito sociosanitario

Presentado por Claudia Íñigo Aranda

Titulado por José Ángel de Miguel Pérez

Soria, julio 2022

CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

Si bien es cierto que los riesgos psicosociales siempre han estado presentes en el entorno laboral, su relevancia e incidencia han comenzado a destacar en las últimas décadas.

Fue a principios del siglo XXI cuando se les comenzó a llamar riesgos "emergentes", simplemente por el hecho de que hasta ese mismo momento no eran considerados como riesgos reales. Durante las últimas décadas se han elaborado e implementado diferentes instrumentos, como son las encuestas y formularios, que buscan describir la situación de la seguridad y la salud en la que se encuentra una determinada empresa. La información que obtienen nos es útil para conocer una imagen aproximada sobre cuál es la situación de los riesgos psicosociales y como trabajar para prevenirlos.

Siguiendo estas indicaciones, el principal objetivo que persigue este estudio es conocer la influencia de los riesgos psicosociales dentro de uno de los ámbitos que más lo sufre, el ámbito sociosanitario.

A lo largo del trabajo se ha investigado la evolución que han tenido estos riesgos en el ámbito laboral. Para ello, se ha analizado la evolución de los riesgos psicosociales dentro del ámbito preventivo. Además, se ha estudiado la estructura de la atención sociosanitaria en la provincia de Soria. Para así poder realizar una evaluación de riesgos psicosociales dentro de dicho ámbito y conocer el nivel de exposición que estos presentan.

Palabras clave: Atención sociosanitaria, factores de riesgo, prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA	1
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	4
2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	4
2.1.1. ¿Qué son los riesgos psicosociales?	4
2.1.2. Principales factores psicosociales	5
2.1.3. Principales riesgos psicosociales	7
2.2. ÁMBITO SOCIOSANITARIO EN LA PROVINCIA DE SORIA	10
2.2.1 ¿Qué es la atención sociosanitaria?	10
2.2.2. La atención sociosanitaria en Castilla y León	11
2.2.3. La atención sociosanitaria en la provincia de Soria	12
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	16
3.1. MÉTODO DE ANÁLISIS	16
3.1.1. Participantes	16
3.1.2. Instrumentos y variables	16
3.1.3. Procedimiento	18
3.1.4. Diseño y plan de análisis	20
3.2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	20
3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS PLANTEADAS	23
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXO I: LISTADO DE RESIDENCIAS EN LA PROVINCIA DE SORIA	31
ANEXO II: ENCUESTA EMPLEADA	33
ANEXO III: NOTICIA DENUNCIA RESIDENCIA DE LOS ROYALES	47
ANEXO IV: SOLICITUD GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE SORIA	50
ANEXO V: RESPUESTA GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE SORIA	51
ANEXO VI: SOLICITUD DIPUTACIÓN DE SORIA	52
ANEXO VII: RESPUESTA DIPUTACIÓN DE SORIA	53

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

En las últimas décadas, se ha podido apreciar que la salud en el trabajo ha dejado de hacer referencia únicamente a los riesgos físicos, la higiene o la seguridad que un trabajador posee en un determinado puesto de trabajo, para incluir de esta manera a otro tipo de riesgos frecuentemente olvidados, los riesgos psicosociales. A pesar de todos los avances realizados en su investigación y aplicación, estos riesgos siguen teniendo un papel secundario en el desarrollo preventivo de las distintas organizaciones.

Los datos son claros y escalofriantes al mismo tiempo, según el INE el 60% de los españoles sufrió en el año 2020 algún tipo de estrés en el entorno laboral, además la Organización Mundial de la Salud (OMS) llegó a calificar al estrés como una epidemia global, anunciando que el 84% de la población española lo padecía.

Esta situación no incide únicamente en la salud general del trabajador, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que el estrés laboral puede llegar a considerarse como un verdadero riesgo para las economías de los países. Esto se debe a que no solamente incide en la salud del trabajador, sino que también influye en la eficacia y efectividad con la que este es capaz de desempeñar sus funciones habituales en la empresa, lo que afecta inevitablemente en la productividad de las distintas organizaciones. Además, ampliando la perspectiva y continuando con el planteamiento anteriormente mencionado, podríamos llegar a considerar que esto también puede llegar a causar problemas en la economía de los distintos países, dado que el estrés causa el 30% de las bajas laborales en España, lo equivale a un 7% del PIB (Chance: 2020).

En una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre riesgos nuevos y emergentes, se refleja que esta situación no pasa del todo desapercibida para las empresas, reflejando que el 43,8% de todas las empresas que fueron encuestadas realizan protocolos para prevenir el estrés. Entre las medidas que engloban dicho protocolo encontramos, por ejemplo, permitir que el trabajador tome más decisiones de cómo organizar su trabajo o, intervenir en caso de un exceso de horas trabajadas, entre otras.

A pesar del protagonismo que han ido ganando poco a poco los riesgos psicosociales dentro de la prevención laboral, estos siguen considerándose un tema tabú para muchas empresas y trabajadores. Entre los obstáculos que han encontrado las empresas encuestadas podemos destacar la falta de concienciación por parte del personal y por parte de la dirección, además de la falta de conocimiento experto o apoyo especializado.

A lo largo de los años, como hemos podido ver, el interés sobre la evaluación de riesgos psicosociales ha ido aumentando debido principalmente al cambio que se está produciendo en el ámbito laboral, pasando de una actividad de carácter físico a una actividad de carácter mental. Aunque esa evolución no quiere decir que a la prevención no le quede aún camino por recorrer, en lo que al ámbito psicosocial se refiere.

Han sido muchos los sectores que han experimentado un aumento considerable del nivel de exposición a estos riesgos, especialmente la atención social, sanitaria y sociosanitaria. Esta situación viene motivada principalmente por el tipo de actividad que desarrolla este colectivo de trabajadores, la cual genera excesiva carga de trabajo, demandas excesivas, relaciones interpersonales complicadas con compañeros de trabajo y/o familiares, etc.

Con todo esto, el principal objetivo que persigue dicho trabajo es conocer la importancia de los riesgos psicosociales dentro del ámbito sociosanitario, concretamente en los gerocultores y auxiliares de enfermería de los centros residenciales de personas mayores de la provincia de Soria.

Para alcanzar dicho objetivo deberemos cumplir con una serie de objetivos específicos, entre los que encontramos:

- Analizar la evolución normativa de los riesgos psicosociales dentro del ámbito preventivo, además de conocer los distintos factores de riesgo y los principales riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral.
- Estudiar la organización y gestión de la atención sociosanitaria dentro de la provincia soriana.
- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales al colectivo de gerocultores y auxiliares de enfermería de la provincia de Soria.
- Plantear una serie de medidas preventivas para combatir la exposición a los distintos riesgos psicosociales que experimente este colectivo de trabajadores

La metodología empleada se ha basado en el uso de una serie de recursos con la finalidad de abordar el objeto de investigación, y así, poder obtener a través de ellos la información necesaria. Para elaborar la parte teórica del trabajo se ha realizado un estudio sobre la evolución de los riesgos psicosociales dentro de la prevención. Además, se ha investigado sobre la estructura que sigue el ámbito sociosanitario en la provincia de Soria.

En relación con la parte práctica, se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales a los gerocultores/as y auxiliares de enfermería que trabajan en la provincia de Soria a través de una encuesta anónima, voluntaria y confidencial.

A consecuencia de esto, la estructura del estudio estará formada por varios capítulos. En primer lugar, expondré el marco teórico del trabajo donde realizaré un recorrido teórico y conceptual sobre los distintos riesgos psicosociales, incidiendo de esta manera en la normativa que se encarga de su regulación.

En segundo lugar, veremos cómo está organizada la atención sociosanitaria en la provincia de Soria, centrándonos posteriormente en los centros residenciales de tercera edad.

El tercer apartado, estará formado por el análisis y los resultados obtenidos de la investigación, además de por una serie de medidas preventivas.

Y de este modo, en el cuarto capítulo, daremos paso a una serie de conclusiones obtenidas durante la elaboración del trabajo. Finalmente, la última parte estará dedicada a la bibliografía empleada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1.1. ¿Qué son los riesgos psicosociales?

La preocupación por los riesgos psicosociales dentro del ámbito preventivo se considera relativamente reciente. La responsable de introducir o de dar importancia a dichos riesgos es la Organización Internacional del Trabajo, ya que esta los puso de manifiesto a través del documento "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" (OIT:1986).

El principal objetivo que buscaba la OIT con dicha publicación era recalcar la complejidad que acompaña a dichos riesgos, estableciendo así que los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador (OIT: 1986).

Según marca la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos causados por una deficiente gestión y organización de las tareas, además de por un entorno social negativo.

Si acudimos a nuestra normativa, vemos que es la Constitución Española la que, a través de su artículo 40.2, establece que son los poderes públicos los que deberán velar por la seguridad e higiene en el trabajo. A consecuencia de este mandato se estableció la ley que regula la Prevención de Riesgos Laborales (1995), la cual surgió por la transposición de varias Directivas de la Comunidad Europea vinculadas a la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

La primera aparición de los riesgos psicosociales en nuestra normativa fue a través del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención (RSP), ya que en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) la alusión a estos era casi inexistente, a pesar de que en el artículo 14 se estableciera la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Dentro de la RSP podemos destacar el artículo 1, el cual establece la integración de la actividad preventiva en el conjunto de actividades de la empresa. Cabe recalcar también el artículo 8, el cual incide en la necesidad de planificación, la cual recaerá sobre el empresario con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos.

También podemos mencionar el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, el cual establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, concretamente a través de su artículo 3. Este artículo recoge que el empresario deberá adoptar las

medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Si acudimos de nuevo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) vemos que esta establece una serie de principios aplicables a la prevención de riesgos en el ámbito laboral, lo que significa que estos también se deberán tener en cuenta a la hora de elaborar la prevención de riesgos psicosociales.

Estos principios se encuentran en el artículo 15.1 de la LPRL, el cual señala que: "El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en los que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individuales.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. "

2.1.2. Principales factores psicosociales

En el año 1986, la OIT definió los factores psicosociales como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en él y las condiciones de la organización, por una parte, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por otra. Estos factores pueden influir tanto en la salud del trabajador como en su rendimiento y satisfacción.

Merece la pena dar un breve apunte, y es que debemos tener en cuenta que, si las condiciones que acompañan a dichos factores psicosociales son adecuadas, los resultados o consecuencias que estos producen pueden ser muy beneficios para el trabajador de forma directa, y para la empresa de manera indirecta, ya que por regla general aumentará la satisfacción laboral, la productividad, el bienestar laboral, etc.

La otra cara de la moneda es que, si dichos factores son inadecuados, nos encontramos en una situación totalmente distinta, ya que aumentará el agotamiento, el estrés y habrá más posibilidades de que se produzcan accidentes dentro del ámbito laboral. Es por ello que dependiendo de la forma en la que se desarrollen los factores psicosociales en el ámbito de trabajo podremos encontrar efectos positivos o negativos.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) establece que los principales factores de riesgo psicosocial pueden venir por dos vertientes, por la vertiente de factores organizacionales, formada por la política, la filosofía y cultura con la que cuenta la empresa, entre otras, o por la vertiente de factores laborales, formada por las condiciones de empleo o del puesto de trabajo.

En este plano, el trabajador tiene un papel fundamental, ya que las características personales de este influyen en el camino entre los factores psicosociales de riesgo y las repercusiones sobre su salud. Analizando dicho planteamiento vemos que no todos los riesgos psicosociales afectan de la misma manera a todos los trabajadores.

Debemos de tener en cuenta que, los factores de riesgos psicosociales son riesgos laborales reales y que estos cuentan con una serie de características propias, entre ellas encontramos:

1. Se extiende en el espacio y en el tiempo, lo que nos viene a decir que mientras el resto de los riesgos laborales se producen en un espacio y periodo de tiempo acotado, estos riesgos pueden abarcar un ámbito mucho más amplio, ya que es imposible marcar límites a la cultura y a la forma organizacional de la empresa.
2. Son difíciles de medir o cuantificar, ya que no cuentan con sus propios parámetros de medida, como tienen por ejemplo el ruido o la vibración.
3. Se interrelacionan con otros riesgos, como veremos más adelante, este tipo de riesgos puede llegar a ocasionar problemas y enfermedades físicas muy graves, por ejemplo, una situación de estrés puede llegar a provocar a un trabajador problemas cardiovasculares.
4. Existe una escasa cobertura legal, lo que provoca que las empresas no cuenten con una determinada normativa de actuación y que ante dichas situaciones no sepan cómo actuar o, a que deben atenerse.
5. Entran en juego otros factores como son las características personales del trabajador, lo que da lugar a que cada factor de riesgo psicosocial puede afectar de una determinada manera a un trabajador y a otro.
6. Complejidad a la hora de elaborar una estrategia de intervención, ya que, mientras al resto de riesgos los acompaña un plan de actuación claro, con medidas técnicas

adaptadas a cada situación, los riesgos psicosociales no cuentan con un programa de intervención sólido y adecuado (Pérez: 2019).

La complejidad que acompaña a estos riesgos se debe al tipo de características que los definen, las cuales hacen que su objetivación, su evaluación y su modificación cuenten con un alto nivel de dificultad. Esta situación hace que la atención que se da a estos riesgos tenga que ser aún mayor ya que cuentan con mayor dificultad de control.

2.1.3. Principales riesgos psicosociales

Es complicado realizar una lista con un número cerrado de riesgos psicosociales, por ello he decidido centrarme en los más significativos según establecen la OIT, el INSHT y la OMS. Estos son el estrés laboral, el burnout, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

Estrés laboral

Para definir el estrés laboral podemos atenernos a un gran número de definiciones que se han formulado a lo largo de los últimos años. En primer lugar, podemos destacar la que dio Hans Selye ante la Organización Mundial de la Salud en el año 1930, la cual definía el estrés laboral como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior. Si nos situamos a finales del siglo XX, encontramos la definición que aporta el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estableciendo el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.

En la actualidad, dicha definición ha tomado algo más de amplitud, entendiéndose dicho fenómeno como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento.

Una situación de estrés ocurre cuando la demanda del ambiente laboral es superior a los recursos que el trabajador posee para afrontarla, en ese momento, se desarrollan una serie de reacciones de adaptación, además de una movilización de recursos, lo que supone una activación fisiológica. Ante una situación de estrés el trabajador puede llegar a sufrir una gran cantidad de consecuencias negativas.

En la Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, en materia de Salud y Seguridad, se establece que el empresario estará obligado a reconocer los factores de estrés y además deberá corregirlos. Dicha directiva también establece que el empresario *"deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos con el trabajo (...) con arreglo a los siguientes principios generales de prevención; evitar los riesgos, evaluar los riesgos que se pueda evitar; combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción, de los puestos de trabajo, así como en la elección de*

los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de los mismo en la salud".

Como se ha mencionado en el apartado anterior, es en el año 1995, con la aprobación de la LPRL, cuando se comienza a regular la prevención de riesgos laborales y la Seguridad y Salud. Además, al considerarse como miembro de la Unión Europea tuvo que incluir en su normativa la normativa comunitaria, esto lo vemos reflejado en el artículo 18.1.a), el cual estableció que el empresario deberá adoptar las medidas adecuadas con el objetivo de que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Como se ha mencionado anteriormente, cada trabajador puede actuar de una manera distinta ante una situación de estrés, lo mismo ocurre con las consecuencias que este puede llegar a provocar. Aunque, por lo general existe un listado de trastornos físicos y psicológicos que suelen afectar a una persona que se encuentre en una situación de estrés laboral.

- Trastornos físicos: Problemas cardiovasculares, respiratorios, dermatológicos, gastrointestinales, etc.
- Trastornos psicológicos: Falta de concentración, desorientación, mal humor, trastornos del sueño, depresión, etc.

Según establece la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su ficha práctica número 54: "Estrés laboral y evaluación de riesgos": el estrés laboral es el segundo problema de salud más denunciado relacionado con el trabajo, ya que afecta a casi uno de cada cuatro trabajadores de la UE.

Esta situación no solo tiene consecuencias negativas para el trabajador, sino que también influye de forma indirecta sobre la empresa a la que este pertenece. Una situación de estrés puede aumentar el absentismo en la empresa, y también problemas disciplinarios, menos productividad, e incluso violencia y acoso psicológico.

Otra de las consecuencias negativas que provoca son un mayor número de accidentes laborales, esto se debe a la situación de cansancio que acompaña a los trabajadores que sufren estrés. Es muy común que acudan a trabajar aun cuando son incapaces de desempeñar sus funciones.

Y en último lugar, destacamos una elevada rotación laboral, ya que, si el trabajador tiene algún problema en su puesto de trabajo y se encuentra estresado o desmotivado, tenderá a buscar un nuevo empleo, y esto generará un coste para la empresa puesto que se habrá perdido lo invertido en formación y existirán costes de búsqueda de otro trabajador y de aprenderle. La organización también tendrá que soportar mayores costes de indemnización o atención sanitaria.

Burnout

El burnout, también conocido como el síndrome del quemado o del desgaste profesional, se entiende como una fase más avanzada del estrés profesional y se da en situaciones donde hay una discordancia entre las expectativas personales y la realidad laboral.

A pesar de que el 1 de enero de este mismo año la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su nueva última revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades, haya incluido, el burnout, en su capítulo 24 “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” concretamente dentro de la subcategoría “problemas asociados con el empleo y el desempleo”, en España, el síndrome del quemado, sigue encontrándose fuera de este listado, lo que no favorece a la mejora de la identificación de dicho síndrome, así como tampoco a su tratamiento y prevención. (INSS: 2022)

El síndrome del quemado también repercute en la empresa, incidiendo de forma directa sobre el clima laboral con el que cuente la organización. Este riesgo genera un deterioro de las relaciones interpersonales y de la comunicación entre los trabajadores, lo que influye indirectamente a la productividad y a la calidad de trabajo en la empresa.

Violencia en el trabajo

Entendemos como violencia laboral cuando los trabajadores de un determinado centro de trabajo sufren amenazas, abusos o ataques en circunstancias relacionadas con la actividad laboral, que puedan poner en una situación de peligro, ya sea de forma implícita o explícita, su seguridad, salud o bienestar. En este fenómeno encontramos tanto la violencia física como la violencia psicológica. (INSHT: 2001)

De esta definición extraemos la idea de que los ataques deben guardar una relación con la actividad empresarial para sí ser catalogado como violencia laboral.

Al ser considerado como riesgo laboral, se incluyen en él cualquier conducta de violencia física o psicológica que tenga lugar en el entorno de la empresa, ya sea de forma interna entre trabajadores de esta, entre trabajadores de distinta empresa que presten servicios en un mismo centro de trabajo o entre trabajadores y empresarios, así como cualquier persona procedente del exterior, la cual no esté relacionada con la empresa.

Las consecuencias que pueda sufrir la empresa van estrechamente ligadas a la intensidad de la agresión y a la intención del agresor. Generalmente, una situación de violencia laboral en una determinada empresa se traduce en una pérdida de productividad junto a un coste económico producido por el deterioro de la salud de los trabajadores agredidos, además de por la disminución de su motivación y el incremento del absentismo.

Acoso laboral

Podemos considerar el acoso laboral como un conjunto de conductas o actos de violencia psíquica hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atenta contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

El acoso laboral o *mobbing* es considerado como uno de los riesgos psicosociales más importantes dentro del ámbito laboral, esto se debe al aumento de casos producidos en los últimos años.

Al igual que el resto de los riesgos psicosociales, el acoso laboral no se produce en un determinado momento, sino que está formado por un conjunto de fases las cuales se encuentran dentro de un proceso gradual, lo que hace más complicada su detección y prevención.

El fenómeno *mobbing* ha cobrado especial importancia, al evidenciarse como causa de depresión, de ansiedad generalizada, e incluso de desórdenes de estrés postraumático, que conllevan absentismo, abandonos del puesto de trabajo, incremento de accidentalidad, disminución de la cantidad y de la calidad del trabajo, etc.

La evolución que están teniendo los riesgos psicosociales en los últimos años ha hecho que se desarrollen métodos cada vez más válidos y fiables para lograr su identificación y conocer el nivel de exposición que tienen en las distintas empresas y organizaciones.

2.2. ÁMBITO SOCIOSANITARIO EN LA PROVINCIA DE SORIA

2.2.1 ¿Qué es la atención sociosanitaria?

En primer lugar, debemos mencionar que la atención sociosanitaria combina dos aspectos: la salud y las necesidades sociales. Por lo que cuando hablamos de dicha atención nos referimos al conjunto de actuaciones encaminadas a promover la integración funcional de los servicios y prestaciones que corresponden respectivamente al sistema de salud y de servicios sociales.

Por lo tanto, vemos que la atención sociosanitaria engloba aquellos colectivos en situación de dependencia como son la tercera edad, los enfermos crónicos y las personas con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial. En este trabajo, nos centraremos exclusivamente en la atención sociosanitaria destinada al cuidado de personas de la tercera edad.

La atención sociosanitaria se encuentra regulada en el artículo 14 de la Ley 6/2003 de 28 de mayo de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (BOE 29 de mayo de 2003), la cual establece que:

1. *La atención sociosanitaria comprende el conjunto de cuidados destinados a aquellos enfermos crónicos, que por sus especiales características pueden beneficiarse de la actuación simultánea y sinérgica de los servicios sanitarios y sociales para aumentar su autonomía, paliar sus limitaciones o sufrimientos y facilitar su reinserción social.*
2. *En el ámbito sanitario, la atención sociosanitaria se llevará a cabo en los niveles de atención que cada Comunidad Autónoma determine, y, en cualquier caso, comprenderá:*
 - a. *Los cuidados sanitarios de larga duración.*
 - b. *La atención sanitaria de la convalecencia.*
 - c. *La rehabilitación en pacientes con déficit funcional recuperable.*
3. *La continuidad del servicio estará garantizada por los servicios sanitarios y sociales a través de la adecuada coordinación de las administraciones públicas correspondientes.*

El incremento constante de una población cada vez más envejecida junto al aumento de las tasas de supervivencia de aquellos que padecen enfermedades crónicas y situaciones de dependencia ha hecho que la atención sociosanitaria sea cada vez más demandada por la población española.

Por su parte, la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, establece como función de las Comunidades Autónomas establecer los procedimientos de coordinación sociosanitaria, creando, en su caso, los órganos de coordinación que procedan para garantizar una efectiva atención. Así, junto a las personas enfermas que señalaba la Ley de Cohesión, que generalmente van a ser crónicas, la Ley de dependencia incluye a las personas dependientes (Martín: 2020).

2.2.2. La atención sociosanitaria en Castilla y León

En primer lugar, debemos hacer mención al artículo 139.1 de nuestro texto constitucional, el cual nos dice que todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado. Seguidamente, debemos destacar el artículo 149.1.1, el cual redacta que es el Estado el que tiene competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

Para hacer efectivo dicho cumplimiento, el artículo 148.1.20 de la Constitución española establece que serán las Comunidades Autónomas, exceptuando a Ceuta y Melilla, las que deberán asumir competencias en materia de asistencia social.

Por todo esto, en el artículo 70.1.10 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, se le atribuye a dicha comunidad la competencia exclusiva en materia de:

- Asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario.
- Promoción y atención a familias, la infancia y la juventud y los mayores.
- Prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad, la dependencia o la exclusión social, y la protección y tutela de menor.

Cabe mencionar que la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León establece en su artículo 86 la participación de la iniciativa privada en los servicios sociales, reconociendo de esta manera el derecho a toda aquella entidad con o sin ánimo de lucro de crear centros y servicios, además de la gestión de programas y prestaciones de esta naturaleza. Estableciendo el punto 3 de dicho artículo que toda actividad de iniciativa privada en materia de servicios sociales habrá de ajustarse a lo dispuesto en la presente ley.

Dicha ley establece que el sistema de servicios sociales de Castilla y León se configura como el conjunto de recursos, programas, actividades, prestaciones, equipamientos y demás actuaciones, de titularidad pública o privada, en materia de servicios sociales.

Si realizamos un análisis situacional de la Comunidad de Castilla y León, podemos apreciar la necesidad de asistencia social con la que cuenta el territorio, especialmente en tercera edad. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) el índice de envejecimiento en Castilla y León se sitúa en un 204%, es decir hay 204 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 años. Esta situación da a la comunidad el tercer puesto con mayor tasa de envejecimiento, siendo solamente superada por Asturias y Galicia (INE: 2021).

Por lo tanto, podemos concluir que la comunidad de Castilla y León se caracteriza principalmente por su gran extensión y baja densidad de población, formada por un continuo proceso de envejecimiento más una alta incapacidad reproductora, fruto de la brusca caída de la natalidad.

2.2.3. La atención sociosanitaria en la provincia de Soria

Los datos que acompañan a la provincia de Soria son claros y, además, destacan las necesidades que demanda la población soriana en asistencia a la tercera edad, la cual cuenta con una tendencia que va aumentando cada vez más debido a la alta esperanza de vida con la que cuenta el territorio. Analizando detalladamente los datos que nos ofrece el Padrón de Soria, podemos detectar que en el año 2020 la población que ya había superado los 65 años suponía un 25.4%, lo que equivale a 22.816 personas exactamente.

La provincia de Soria potencia aquellas debilidades con las que cuenta la comunidad de Castilla y León. Su proceso de envejecimiento es cada vez más profundo y generalizado, esto se debe al estrechamiento de la base de su pirámide poblacional junto con la reducción del número absoluto de habitantes en todas las franjas de edades inferiores a los 40 años para los hombres y 60 para las mujeres, además, la progresiva caída de la natalidad es otro factor motivante de dicha situación.

Un estudio realizado por Envejecimiento en red en el año 2021 sobre la distribución de centros y plazas residenciales por provincia sitúa a Soria a la cabeza en la ratio de plazas residenciales por cada 100 personas de 65 y más años, seguido por Palencia, también situada en la comunidad de Castilla y León. Es por ello por lo que en la provincia de Soria podemos encontrar un gran número de residencias de atención a la tercera edad.

Dicho estudio también muestra la proporción de centros residenciales públicos y privados que tiene cada provincia del territorio español, en el caso de Soria el 50% aproximadamente son públicas y el 50% privadas.

Cuando hablamos de centros residenciales para la tercera edad nos referimos a aquellas residencias donde las personas mayores pueden vivir temporal o permanente, cuando por razones familiares, sociales o económicas no pueden ser atendidos en su propio domicilio o necesitan unos cuidados especiales. Es decir, se les ofrece una atención integral y servicios continuados de carácter de apoyo, en interrelación con los servicios sociales y de salud de su entorno.

El principal objetivo que manifiestan dichos centros es garantizar una atención básica en el desarrollo de las actividades vinculadas a la vida diaria, además de facilitar y motivar el mantenimiento de la autonomía de la persona mayor.

Como podemos ver en la figura número 1, en función de la modalidad de gestión que los centros residenciales desarrollen, podemos diferenciar 5 modalidades de gestión:

- Residencias públicas autonómicas, gestionadas por la Junta de Castilla y León.
- Residencias públicas provinciales, gestionadas por la Gerencia de Servicios Sociales de la provincia de Soria.
- Residencias públicas locales, administradas por el ayuntamiento de cada localidad.
- Residencias de ámbito privado
- Residencias privadas sin ánimo de lucro.

Figura 1: Estructura de los distintos tipos de gestión de residencias sociosanitarias en la provincia de Soria

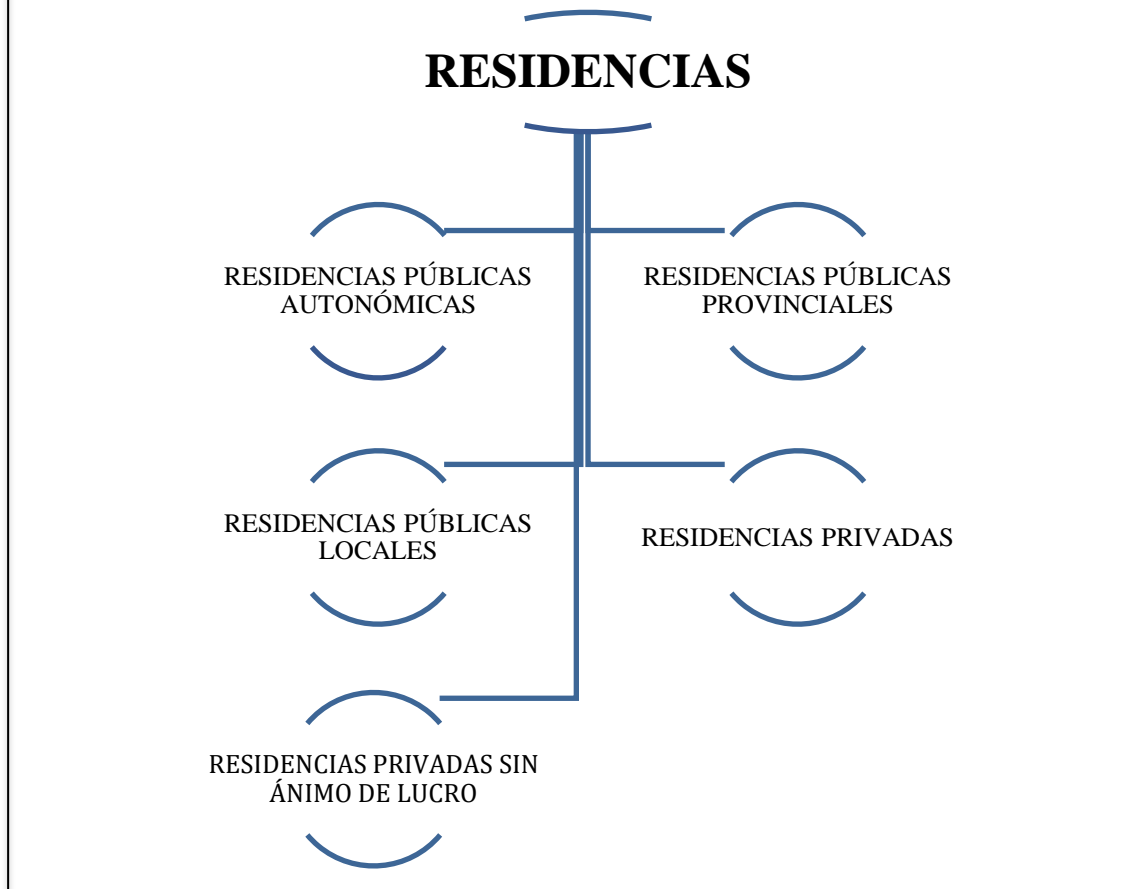


Figura: Elaboración propia con información extraída de Envejecimiento en red (2020)

Según establece el artículo 38 del Decreto 14/01, de 18 de enero, en un centro de asistencia sociosanitaria podemos distinguir tres tipos de personal. En primer lugar, destacamos el personal técnico, donde encontramos al director, al médico, a los diplomados universitarios en enfermería, a la trabajadora social, al terapeuta ocupacional y al fisioterapeuta. En segundo lugar, encontramos al personal de atención directa donde encontramos a nuestro colectivo objeto de estudio, gerocultores o auxiliares de enfermería y en último lugar encontramos a personal encargado de los servicios generales.

Debemos tener en cuenta que dicho artículo establece un número mínimo de trabajadores en función de los residentes con los que cuentan el centro.

Figura 2: Estructura personal en un centro sociosanitario

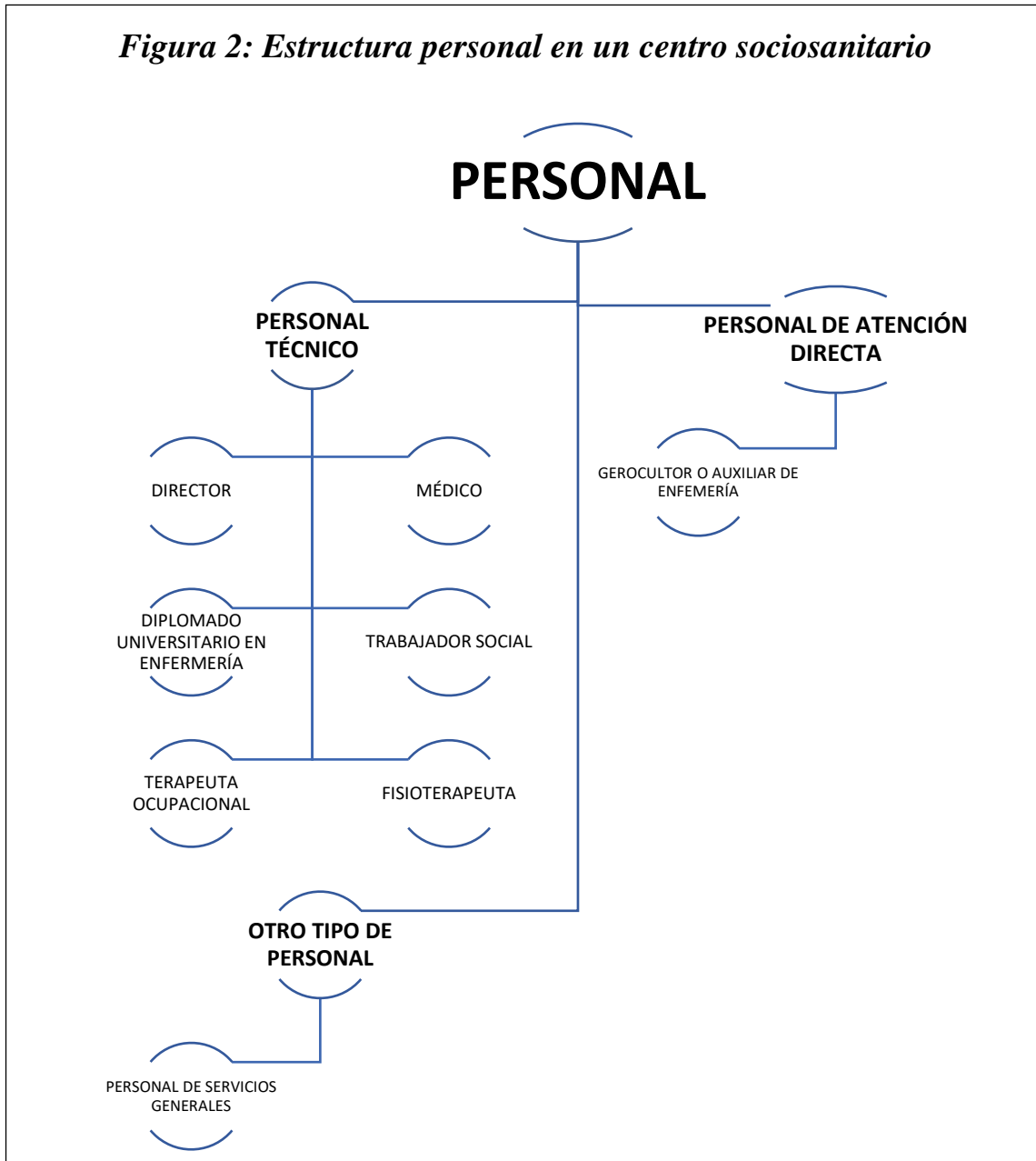


Figura: Elaboración propia con información extraída del artículo 38 del Decreto 14/01, de 18 de enero

Con todo lo mencionado, podemos considerar a la provincia de Soria como una localización idónea para la realización de dicha investigación. Actualmente la provincia de Soria cuenta con un total de 35 residencias de la tercera edad (ver anexo I)

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. MÉTODO DE ANÁLISIS

3.1.1. Participantes

La evaluación de riesgos psicosociales se ha realizado sobre una muestra de 50 gerocultores/as o auxiliares de enfermería que desempeñan su trabajo en las distintas residencias de ancianos pertenecientes a la provincia de Soria. La aplicación de la encuesta se ha realizado durante los meses de abril y mayo del año 2022.

La elección de este colectivo de trabajadores se debe principalmente a la estrecha vinculación que guardan con los residentes, ya que son personal de atención directa, lo que implica que pueden llegar a desarrollar un mayor nivel de exposición de los distintos riesgos psicosociales.

3.1.2. Instrumentos y variables

Durante la investigación perteneciente a dicho trabajo se han utilizado una serie de recursos para abordar el objeto de estudio y poder obtener a través de ellos la información necesaria.

El principal instrumento de estudio de la presente investigación es un Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, el cual resulta de la adaptación realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras de España del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este cuestionario es de aplicación individual, además garantiza la voluntariedad, el anonimato y la confidencialidad (ver anexo II).

La encuesta está formada por una serie de apartados que tratan de conocer el nivel de exposición a diferentes factores de riesgo psicosocial. En primer lugar, encontramos una pregunta relativa a la situación contractual en la que se encuentran los trabajadores encuestados, es decir, si actualmente están contratados como trabajadores fijos o temporales.

El cuestionario engloba una serie de variables que nos permiten conocer el nivel de exposición. Estas han sido elegidas con el objetivo de cubrir los cuatro grandes riesgos psicosociales que se pueden identificar en un determinado puesto de trabajo:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, vinculado a la forma de trabajo, si se tiene que trabajar a un ritmo excesivamente rápido, si se trabaja de forma

irregular, si el trabajo no me permite mostrar mis sentimientos, etc. Este grupo lo evaluaremos a través del apartado 2 del cuestionario.

2. La falta de control sobre los contenidos y condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo, en el cual se engloba el nivel de influencia y margen de autonomía que tienen los trabajadores a la hora de desarrollar su puesto de trabajo, si el trabajo nos da la posibilidad de ejercitar nuestras habilidades y conocimientos, etc. Este grupo de riesgos lo evaluaremos a través del apartado 3 del cuestionario.
3. La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de calidad en el rol del trabajo. Este hace referencia a si se trabaja de forma aislada, sin contar con diferentes apoyos en el desarrollo de nuestras funciones (a través de nuestros compañeros, superiores...), etc. Este grupo lo evaluaremos a través del apartado 5 del cuestionario.
4. Las escasas compensaciones del trabajo, en la que encontraríamos la falta de respeto, la inseguridad contractual, el cambio de puesto, de horario o de tareas en contra de su voluntad, etc. Este grupo lo evaluaremos a través de los apartados 4 y 7 del cuestionario.

Dentro del cuestionario también podemos encontrar otro factor importante, la doble presencia del trabajador en el ámbito laboral y doméstico. Esta situación la evaluaremos en el cuestionario a través del apartado número 6.

En conclusión, la encuesta estará formada por los siguientes apartados:

- Apartado 1: Situación contractual
- Apartado 2: Exigencias psicológicas
- Apartado 3: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
- Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo
- Apartado 5: Inseguridad
- Apartado 6: Doble presencia
- Apartado 7: Estima

Como se menciona anteriormente, este cuestionario sirve para que los propios empleados se autoevalúen y conozcan el nivel de exposición que tienen a los distintos riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral. En este caso, el objetivo del cuestionario no era conocer la exposición que tiene cada trabajador sino saber el nivel al que se exponen el colectivo de trabajadores, tratando de alcanzar el mayor número de encuestados posible.

En la siguiente tabla podemos apreciar tres intervalos distintos para cada apartado de la encuesta: nivel favorable de exposición, nivel intermedio de exposición y nivel alto de

exposición. Por lo tanto, en función de la puntuación obtenida el trabajador encuestado podría conocer en qué nivel de exposición se encuentra.

Tabla 1: Tabla de frecuencias dimensiones ISTAS

DIMENSIÓN	NIVEL FAVORABLE DE EXPOSICIÓN	NIVEL INTERMEDIO DE EXPOSICIÓN	NIVEL ALTO DE EXPOSICIÓN
Exigencias psicológicas	0 – 7	8 – 11	12 – 24
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	40 – 30	30 – 20	20 – 0
Inseguridad	0 – 4	5 – 9	10 – 16
Apoyo social y calidad de liderazgo	40 – 32	31 – 25	24 – 0
Doble presencia	0 – 2	3 – 6	7 – 16
Estima	16 – 13	12 – 10	9 – 0

3.1.3. Procedimiento

Como podemos observar en el anexo I, existen diferentes modalidades de gestión en las residencias de tercera edad de la provincia de Soria, por lo tanto, la manera o el proceso de ponerse en contacto con ellas dependía de la modalidad de gestión que estas desempeñasen.

El objetivo inicial con el que contaba este trabajo fin de grado era realizar una comparativa de la exposición de riesgos psicosociales entre las residencias sociosanitarias de gestión pública y privada, pero la respuesta de algunas residencias hizo que el objetivo se orientara en otra dirección.

La puesta en contacto con las distintas residencias privadas de la provincia, se inició, en primer lugar, contactando con los directores de cada centro. Una vez que estos aprobaban participar en el trabajo fin de grado, se les enviaba el enlace de la encuesta y eran ellos mismos los que se encargaban de distribuirla a los gerocultores y auxiliares de enfermería pertenecientes al centro.

El contacto con las residencias fue más sencillo gracias a la fisioterapeuta de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Soria, ya que al conocer el objetivo principal del

estudio quiso proporcionar ayuda, facilitando así el contacto con los distintos centros privados de Soria.

Las residencias en las que se obtuvo una respuesta positiva respecto a la participación en la encuesta son las siguientes:

- Residencia Personas Mayores Sagrada Familia (Arcos de Jalón)
- Residencia de Mayores de Matamala de Almazán (Matamala de Almazán)
- Residencia de Personas Mayores "Nuestra Señora de Bienvenida" (Monteagudo de las Vicarías)
- Residencia de Personas Mayores Nuestra Señora de Guadalupe (Almazán)
- Residencia Hogar Santa Cristina (EL Burgo de Osma)
- Residencia para Personas Mayores "Benilde" (El Burgo de Osma)
- Residencia Nuestra Señora de las Mercedes (El Royo)
- Residencia de Personas Mayores "Virgen de la Peña" (San Pedro Manrique)
- Centro Residencial de Personas Mayores "El Mirador" (Valdeavellano de Tera)
- Centro Residencial "Campos de Castilla" (Almazán)
- Residencia de Mayores "Virgen del Carmen" (El Burgo de Osma)
- Residencia de Mayores "Cuna del Duero" (Duruelo de la Sierra)
- Residencia Mixta de Personas Mayores "La Solana" (Morón de Almazán)
- Centro Geriátrico "San Blas" (San Leonardo de Yagüe)
- Residencia de Personas Mayores "Fuente del Rey" (Soria)
- Residencia de Mayores "Manuela" (Soria)

En el caso de las residencias públicas autonómicas (Residencia de los Royales y Residencia Nuestra Señora del Rivero) hubo que ponerse en contacto con la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Soria, organismo encargado de su gestión.

En el momento en el que se contactó con la gerencia, la Residencia de los Royales acababa de presentar una denuncia contra esta (ver anexo III), lo que hizo no incluir dicha residencia en la solicitud de participación. El principal motivo que hizo tomar dicha decisión fue que, si se solicitaba la participación de dichos centros en la encuesta, la gerencia rechazaría ambos centros por la situación de conflicto que existía en ese momento con uno ellos. Además, consideré que si aceptaban la solicitud en la Residencia de los Royales los datos que se obtendrían no serían objetivos.

Por lo tanto, se envió una solicitud formal al Gerente de Servicios Sociales de Soria, exponiéndole el objetivo del trabajo fin de grado y solicitándole la participación de los trabajadores pertenecientes a la Residencia Nuestra Señora del Rivero (ver anexo IV).

La respuesta por parte de la gerencia fue que la gestión del centro se realiza a través de una empresa a la que se adjudica la prestación del servicio, es decir, que su gestión se desarrolla de la misma manera que en una residencia privada (ver anexo V). Esta

respuesta hizo que se desestimará incluir a la Residencia Nuestra Señora del Rivero, ya que se había conseguido la participación de un gran número de residencias privadas.

En el caso de las residencias públicas provinciales (Residencia Nuestra Señora de los Milagros y Residencia San José), hubo que contactar con la Diputación Provincial de Soria. Para ello, se entregó también un documento formal solicitando la participación de dichas residencias en la realización del cuestionario (vea anexo V).

Como la única residencia perteneciente a la Gerencia tenía una modalidad de gestión similar a las residencias privadas y la Diputación de Soria rechazó la participación en la encuesta (ver anexo VI) se decidió centrar el objetivo principal del trabajo en conocer el nivel de exposición únicamente de las residencias de ámbito privado. En este grupo se decidió incluir también a las residencias públicas locales, ya que la gestión que desarrollan es similar a la de los centros de ámbito privado.

El método de difusión que utilizaron los directores y profesionales de cada centro fue la vía telemática, a través de la aplicación WhatsApp. Además, se continuaron realizando llamadas telefónicas y enviando mensajes de seguimiento para promover una mayor participación.

3.1.4. Diseño y plan de análisis

La investigación empleada para elaborar dicho trabajo fin de grado es transversal porque se realiza en un único momento, no experimental debido a que las variables no han sido manipuladas y descriptiva, ya que informa sobre una realidad dada, sobre el nivel de riesgos al que se expone un determinado colectivo de trabajadores en la provincia de Soria.

Como hemos mencionado anteriormente, el método utilizado para realizar la investigación ha sido una encuesta. Para llevar a cabo la interpretación de los resultados obtenidos por la encuesta se ha utilizado Microsoft Excel, con el objetivo de plasmar los datos obtenidos en una hoja de cálculo.

3.2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los datos arrojados por la encuesta realizada son los siguientes:

- Exigencias psicológicas: 12,7 puntos
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: 24,26 puntos
- Inseguridad: 7,32 puntos
- Apoyo social y calidad de liderazgo: 25,30 puntos

- Doble presencia: 9.02 puntos
- Estima: 10.64 puntos

Una vez conocidas las puntuaciones de los 50 trabajadores, se realizó una media para así conocer el nivel de exposición medio con el que cuenta el colectivo de trabajadores encuestados.

Primeramente, debemos mencionar que según la tabla número 2, en ninguna de las dimensiones estudiadas nos encontramos en un nivel favorable de exposición, el cual sería una situación idónea para la salud y bienestar de los trabajadores.

Tabla 2: Tabla de frecuencias dimensiones ISTAS

DIMENSIÓN	NIVEL FAVORABLE DE EXPOSICIÓN	NIVEL INTERMEDIO DE EXPOSICIÓN	NIVEL ALTO DE EXPOSICIÓN
Exigencias psicológicas	0 – 7	8 – 11	12 – 24
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	40 – 26	25 – 19	18 – 0
Inseguridad	0 – 4	5 – 9	10 – 16
Apoyo social y calidad de liderazgo	40 – 32	31 – 25	24 – 0
Doble presencia	0 – 2	3 – 6	7 – 16
Estima	16 – 13	12 – 10	9 – 0

De esta manera, vemos que el apartado de exigencias psicológicas y doble presencia tienen un alto nivel de exposición, mientras que los apartados de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad y estima presentan un nivel intermedio.

Según los datos obtenidos, el nivel de exposición en el que se encuentra nuestro colectivo de trabajadores con relación a las exigencias psicosociales es alto. Esta situación puede venir motivada por la distribución irregular de trabajo a la que se enfrentan los gerocultores y auxiliares en el desempeño de sus funciones diarias. Esta distribución irregular puede venir por el grado de dependencia que tenga el residente del que se encarguen, o por el turno de trabajo que les toque desempeñar, ya que no supone la misma carga de trabajo un turno de mañana que un turno de noche.

Otra causa que motiva esta situación puede ser la acumulación de trabajo, la cual viene dada por el alto nivel de atención que demandan las personas dependientes. Por ejemplo, si un trabajador se encarga de cinco residentes dependientes y estos le reclaman ayuda en el mismo momento, el trabajador se encontrará en una situación de excesivo trabajo la cual es posible que no pueda llegar a atender.

Estas dos situaciones pueden ser causa de la baja ratio de personal mínimo exigido en las residencias privadas, ya que según establece el Acuerdo de Gerencia de Servicios Sociales y organizaciones sindicales de 17/04/2007, el personal de atención directa (gerocultores y auxiliares de enfermería) de los centros privados tienen una ratio de 1/15, en las residencias públicas es de 1/3. Esta situación hubiera sido interesante analizarla en el caso de que las residencias públicas nos hubieran aceptado la solicitud de participación

Otro punto que tener en cuenta dentro de esta variable es el control emocional que el trabajador debe desempeñar, ya que las personas de tercera edad son un colectivo muy vulnerable. Este contexto hace que los trabajadores no puedan exponer al 100% sus emociones durante el desarrollo de sus funciones.

En este apartado, por lo general la mayoría de las respuestas van en la misma dirección, lo que nos dice que la demanda psicológica se encuentra en el mismo nivel en la mayoría de los centros privados encuestados.

Respecto al trabajo activo y posibilidades de desarrollo, el nivel de exposición con el que cuentan los trabajadores es intermedio, en este caso las respuestas aportadas por el colectivo de trabajadores no han ido en la misma dirección. Es posible que esta discordancia se deba a la gestión que establezca la dirección de cada residencia, ya que algunos centros residenciales pueden ser más permisivos y otros más exigentes.

Con relación a este apartado, debemos tener en cuenta que nuestro colectivo analizado trabaja con personas dependientes, lo que hace más complicado que sean ellos mismos los que distribuyan su carga de trabajo.

En relación con la inseguridad laboral, los resultados han arrojado un intermedio nivel de exposición. En este apartado apreciamos una gran variedad de respuestas, ya que en ninguna de las cuatro preguntas que lo conforman hay una respuesta dominante. Este nivel de exposición puede traer una serie de consecuencias para los trabajadores, como son consecuencias psicológicas, en las que encontramos la pérdida de motivación con su trabajo y/o con la empresa, depresión, ansiedad, pesimismo, insatisfacción, agotamiento... Además, debemos tener en cuenta que esta inseguridad laboral es uno de los principales estresores.

Respecto a la cuarta variable, apoyo social y calidad de liderazgo, se puede ver que el nivel de exposición que tienen lo gerocultores y auxiliares de las residencias encuestadas es alto. Este nivel de exposición puede venir motivado por un insuficiente apoyo instrumental o por parte de las personas provenientes del entorno laboral. Además, podemos apreciar que la cooperación y formación de equipos es adecuada.

En el caso de la doble presencia se ha obtenido un nivel de exposición alto, el cual puede venir motivado principalmente por la gran abundancia de mujeres que desempeñan estos tipos de puestos. Encontramos la exposición a doble presencia como uno de los principales riesgos psicosociales sobre todo en los trabajos donde predominan las mujeres.

En cambio, el apartado de estima se encuentra en un nivel de exposición alto, la encuesta arroja que los trabajadores, por lo general, sí que reciben el apoyo y el reconocimiento necesario por parte de sus superiores.

3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS PLANTEADAS

Una vez conocido el nivel de exposición en varios de los ámbitos más importantes dentro de la esfera laboral, es acertado plantear varias medidas preventivas. El objetivo de estas medidas no es únicamente reducir el nivel de exposición de algunos riesgos, sino también tratar de que los ámbitos con nivel intermedio de exposición sigan en dicha posición.

Para paliar el alto de nivel de exposición que han presentado los gerocultores encuestados en las exigencias psicológicas, se deberían de plantear medidas de prevención primaria sobre factores organizativos y medidas de prevención secundaria sobre factores subjetivos. Entre las medidas más importantes encontramos:

1. Asegurar una correcta adecuación entre el nivel de responsabilidad del trabajador y el control sobre su trabajo.
2. Fomentar un apoyo adecuado por parte de los altos cargos a los trabajadores y equipos de trabajo.
3. Tratar de mejorar las condiciones, los procesos, la organización y el entorno de trabajo ofreciendo recompensas por el esfuerzo realizado por parte de los trabajadores.
4. Establecer de forma clara los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores.
5. Desarrollar técnicas de afrontamiento del problema, tanto individuales como del grupo.

Con relación al trabajo activo y las posibilidades de desarrollo, vemos que la dirección de las respuestas no han sido exactamente la misma por parte de los distintos trabajadores. Por lo que, aunque el nivel de exposición que ha arrojado la encuesta sea intermedio, se debería de continuar aplicando medidas y realizando evaluaciones periódicas. Entre las medidas que se podrían implantar destacamos:

1. Acercar, tanto como sea posible, la ejecución de las tareas a su diseño y planificación, promocionar la autonomía de los trabajadores y potenciar su

- participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas y con los métodos de trabajo.
2. Proveer oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos del trabajador, así como para desarrollar y aprender nuevos.
 3. Flexibilizar de la jornada y horarios de trabajo, en función de las necesidades de compatibilización de la vida familiar y laboral.
 4. Visualizar la contribución de nuestras tareas concretas a la función del trabajo. Evitar la parcelación de tareas en acciones sin sentido, en las que el trabajador no pueda influir.
 5. Implicar a cada trabajador en la empresa para que sienta que los problemas y objetivos de esta son también suyos.
 6. Establecer objetivos y medir resultados para conocer el potencial con el que cuentan los distintos trabajadores, para así aprovechar y potenciar las cualidades de los distintos empleados.
 7. Informar a los trabajadores sobre las oportunidades de crecimiento y formación.
 8. Organizar reuniones de forma periódica donde se informe y se dé oportunidad de desarrollo.

Respecto a la inseguridad laboral, hemos podido apreciar un alto nivel de exposición, lo que saca a la luz la necesidad de identificar los distintos factores que puede mitigar su efecto negativo en el ámbito laboral. Es curioso que a pesar de que el 72% de los encuestados fueran trabajadores fijos la encuesta haya arrojado un nivel intermedio de inseguridad laboral.

Dentro de esta inseguridad laboral destacamos la preocupación de los trabajadores por encontrar un puesto de trabajo en el caso de que fueran despedidos, lo que se debe principalmente al bajo nivel de formación con el que suele contar este colectivo. Este nivel de formación hace que los trabajadores se encuentren inseguros a la hora de encontrar otro trabajo en el caso de ser despedidos.

Además, son personas que se encargan de personas con enfermedad o con situaciones de salud delicadas, lo que hace que un cambio en su trabajo, es decir, un cambio en el cuidado de un residente a otro puede incentivar la inseguridad laboral del trabajador al tener que desempeñar tareas o funciones nuevas para él. Entre las medidas que se podrían implantar para mejorar la exposición a la que se encuentran los trabajadores destacamos:

1. Ofrecer cursos de formación para incrementar el nivel de formación con el que cuentan los trabajadores.
2. Formar específicamente a los trabajadores sobre las distintas enfermedades y patologías con las que se pueden encontrar durante el desempeño de sus funciones para que así se vean más capacitados y seguros.

El apoyo social y la calidad de liderazgo que reciben los trabajadores ha sido calificado en un nivel intermedio. El resultado obtenido en este apartado se debe a una buena

organización por parte de los diferentes centros con relación a los turnos de trabajo, ya que estos son equitativos para el conjunto de trabajadores.

Para que se mantuviera este nivel de exposición se deberían de seguir implantando medidas que fomenten un trabajo equitativo, tratando de combatir el trabajo asilado de los gerocultores y auxiliares, entre estas encontramos:

1. Facilitar al trabajador toda la información necesaria para hacer bien su trabajo, así como ofrecerle con antelación el conocimiento de futuras reestructuraciones o tareas.
2. Formar adecuadamente a los mandos para que adquieran las habilidades suficientes para realizar sus tareas de forma eficaz y saludable, especialmente en lo concerniente a gestión de equipos humanos.
3. Definir las tareas y objetivos, incluyendo el nivel de autonomía.
4. Facilitar la relación social en el trabajo, así como las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y entre superiores y el resto de los trabajadores.
5. Evitar los trabajos en condiciones de aislamiento social.

Por lo general, como se ha mencionado anteriormente, las mujeres se ven más afectadas por la doble presencia en sus puestos de trabajo que por los hombres, por lo tanto, al ser un puesto donde predomina la presencia de mujeres trabajadoras se deberían integrar políticas de prevención de riesgos psicosociales y planes de igualdad como herramienta para eliminar dicha desigualdad entre hombre y mujeres. Por lo que entre las medidas que se deberían implantar destacamos:

1. Implantar medidas de flexibilidad horario, es decir, establecer una flexibilidad en las horas de entrada y de salida del trabajo.
2. Dar la oportunidad de realizar una semana laboral comprimida, es decir, trabajar horas de más durante algunos días de la empresa, siempre que se acuerde entre el trabajador y la empresa, a cambio de una reducción de días laborales.
3. Acumular horas extras en un periodo determinado de tiempo para después utilizarlo para conciliar.

Por último, encontramos la estima, dimensión que no llega a alcanzar un nivel alto de exposición, aun así, se deberían de continuar implantando medidas o direcciones para que dicha situación no empeore o que por el contrario mejore y se encuentre en una exposición favorable. Las principales medidas de intervención que encontramos en este apartado son:

1. Reconocimiento del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo.
2. Recibir apoyo por parte de la empresa, superiores y compañeros.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Una vez conceptualizados los riesgos psicosociales dentro del ámbito empresarial, conocida la estructura de la atención sociosanitaria en la provincia y realizada la evaluación de riesgos psicosociales dentro del ámbito sociosanitario, pueden formular una serie de conclusiones vinculadas al principal objetivo que perseguía dicho trabajo fin de grado.

Respondiendo al primero de los objetivos específicos, se puede observar que el peso que han ido teniendo los riesgos psicosociales en la prevención de las diferentes empresas ha ido siendo cada vez mayor. Esta mayor importancia ha hecho que los empresarios y trabajadores sean cada vez más conscientes de la complejidad que acompaña a dichos riesgos, siendo necesaria una evaluación y un análisis periódico para su prevención.

En relación al segundo objetivo específico se ha podido observar que la atención sociosanitaria en la provincia de Soria es cada vez más necesaria y está siendo cada vez más demandada, debido principalmente a las características sociodemográficas que acompañan a la provincia.

Como se aprecia a lo largo del trabajo, la exposición que tiene este colectivo de trabajadores a los distintos riesgos psicosociales es considerable, ya que en dos de las seis dimensiones estudiadas han presentado un alto nivel de exposición. Además, como hemos mencionado anteriormente, en ninguno de los apartados presenta una exposición favorable. Dentro de las dimensiones que presentan un alto nivel de exposición encontramos las exigencias psicológicas que soporta este colectivo de trabajadores y la doble presencia en trabajo doméstico y trabajo asalariado.

Para lograr que la exposición a dichos riesgos sea cada vez menor se deberá de ampliar la cobertura de evaluación de riesgos psicosociales, para lograr identificar de esta manera el foco que estos determinados riesgos. Para que el efecto sea mayor se deberá lograr un mayor involucramiento por parte de los trabajadores en el momento en el que se aplican las distintas medidas para su prevención o protección.

Si no se toman las medidas necesarias en los distintos ámbitos analizados a lo largo del trabajo, los trabajadores podrían verse amenazados por riesgos psicosociales mencionados anteriormente como son el estrés laboral, el burnout, etc.

No podemos olvidar que los modelos de atención e intervención sociosanitaria parten de la idea de que la base de la asistencia es "persona a persona", por lo que para que la persona atendida y el profesional se encuentren en las mejores condiciones posibles el trabajo se deberá caracterizar por una buena formación, motivación, con una gestión y organización avanzada con enfoques humanistas, integrales y de mejora progresiva.

Podemos ultimar este trabajo con la conclusión del impacto que guardan los riesgos psicosociales dentro del ámbito sociosanitario es de gran amplitud. Por lo tanto, una evaluación de riesgos psicosociales junto a una implantación y control de medidas al respecto puede llegar a traer un gran conjunto de beneficios para el conjunto de trabajadores estudiados, entre ellos destacamos la mejora de la salud integral y el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, la disminución de las tasas de absentismo relacionadas con la salud psicológica, lo que contribuye a descenso del número de jornadas perdidas, incrementa la productividad, mejorando de este manera la motivación y el compromiso entre los trabajadores. Además, una apropiada gestión preventiva contribuye a una adecuada y eficiente gestión de las personas favoreciendo la atracción y retención del talento, posibilitando una vinculación personal y profesional.

A pesar de que la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención es obligada por ley, es preciso recordar que, mucho más allá de la obligación legal, la intervención en los distintos riesgos psicosociales puede tener grandes efectos en la salud de los trabajadores, pero también puede tener un gran impacto en el aumento de la calidad y del rendimiento de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ, J. L. D. (2019). *La despoblación en Castilla y León: políticas públicas innovadoras que garanticen el futuro de la juventud en el medio rural*. Cuadernos de investigación en juventud, (6), 21-36. Obtenido de <https://www.cjex.org/wp-content/uploads/2021/02/Despoblacio%CC%81n-CyL.pdf>
- FUENTES, F. V. (2020). *La atención y coordinación sociosanitaria: hacia una nueva cultura del cuidado*. Enfermería Clínica, 30(5), 291. Obtenido de <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/asociosanitaria2011.pdf>
- GIL-MONTE, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29(2), 237-241. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- GUTIÉRREZ GARCÍA, M. (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/36551/TFG-L2350.pdf?sequence=1>
- CRUZ QUINTANA, A. (2017). *Evaluación de los riesgos psicosociales en un hotel de Canarias, tras el incremento turístico de los últimos años* (Bachelor's thesis). Obtenido de <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/95573/1/TFG%20antoniacruzquintana2017fg.pdf>
- DE RIESGOS LABORALES, L. D. P. (2010). *LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. BOE n°. Obtenido de https://www.vagindauto.com/archivos/featureds/Ley_de_preencion_riesgos_laborales.pdf
- LECCA, E. R., GUEVARA, L. R., & BOZA, O. C. (2013). *Riesgos psicosociales*. Industrial Data, 16(1), 70-79. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54131423/Lectura_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1656346951&Signature=RxXoJtqxqy7kkzzkH4-ShCj4fB48c2EfO7gJD~ErkXOoJrF4IY---MGKsS1I3SCWZ4XbsBenzHqAab0g1TJnsjoHG~g74XUiAPQWEbflKabPTHISAWS~XtvTiy2ujWkr3Cn2UMkWmLSbc7j70f1rzt2WxoYhuqt4znWSmJqZM7E7jVW4iiGKzejV1Sc8OjGxYdsAtDVVyyJrqmQyXkGcrFd1OOQXrub8i~bWFS~esZpdSJi6XtnJbsuFvVy5LQyG~0pL~vQMLxWkgXsh5rfYPD8IHvSbq9wq2GHh5-8LQ~ivS2CiU4O5SQFs-brXhloQLK6Y4IfD7w2zv8g6XK7w &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- MENA, L. L., & ALVAREZ, J. C.** (2002). *Evaluación de factores presentes en el estrés laboral*. *Revista de psicología*, 11(1), 149-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>
- MIANA, B. S., HERNÁNDEZ, A. C., & SILLA, J. M. P.** (2011). *Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel*. *Psicothema*, 394-400. Obtenido de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/9077/8941>
- MÉNDEZ RIVADENEIRA, O. A.** (2021). *Irrupción del Covid-19 y su impacto de la doble presencia en una empresa de servicios de salud*. Obtenido de https://www.coo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf
- PEIRO, J. M.** (2004). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Peiro/publication/26455963_THE_WORK_SYSTEM_AND_ITS_IMPLICATIONS_FOR_THE_PREVENTION_OF_PSYCHOSOCIAL_RISKS_AT_WORK/links/57daa14e08aeea1959329065/THE-WORK-SYSTEM-AND-ITS-IMPLICATIONS-FOR-THE-PREVENTION-OF-PSYCHOSOCIAL-RISKS-AT-WORK.pdf
- PEIRÓ, J. M., & SALVADOR, A.** (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56184514/Desencadenantes_d_el_estres_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1656346792&Signature=cONVR14HuB81RE~y0LSkCo294PzzggVfh4z3hR4EwyLVimTpmzds3C5kqLZ8xQL-u3hPe~t-4EgP2CSjo~sDcVMnoqEf~j8VWu6LZHPpyGt7ISsq7zBhTrnV4V~99CrTapI9b5F99NNp-3SppPINIZArJesk-Bq-8KSMYV1296MTztFvy1X7MIGZ8zzSGUWfIJ2aGjc8RSns1zXXGA5OS1wMrjFH9jgCPgP9fP-zSrUOU~hpTP9kwodRqFqNnD22paJoC9E2lzGEnSRZPQTu7naeqz8NFQZzynvrKZ-QcrjycC6qIMgRMHUKKpEFPQ7aNm61BZjkTs5Kbew89zXEw&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- RODRIGUEZ, C. C., & DE, P. D. L. E. D.** (2015). *PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES*. Madrid: Paraninfo. Obtenido de <https://prevencion.dip-caceres.es/wp-content/uploads/sites/20/2021/12/resolucion-aprobacion-Plan-Prevencion-RRL-2021.pdf>
- SCHAUFELI, W. B., & SALANOVA, M. L.** (2002). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?* *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33571471/Como_evaluar_los_

[riesgos_psicosociales-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1656278261&Signature=J9UUK2iLe-hiSfTT3-Fxg24nblPhBQwsLpvetFYJpO4uVJ5Esv3KftOAA36Tx1NubP6aePRAsoxhv9A4sPgnKk5U1k597aoFmS~tiffBntfPzeh~DpKb56QDPZIDnwSZu3VAy3qErjP~iTEqcQvMR1ye6A02EpqbkzMB1WbKoYFWNl0w7zc7CbJUaCgb8v16f6hW~Iw7RPG3BLlgkPP8knJ7~ZnT60t0dBzzKWJxpQfWq8MQ7isslvQ6Kfwiji~Oajx21kjOXXm98G8kKEaIdsf-UcMtxUfICb9ZIEw4sFK72ize~BfzfJuEeb5LJS1fEirvnevehqZBKfznM0mg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://zaguan.unizar.es/record/64141/files/TAZ-TFG-2017-3064.pdf)

ZAITOUNI, H. (2020). *Estrés laboral y mujeres en las organizaciones hortofrutícolas*. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/64141/files/TAZ-TFG-2017-3064.pdf>;

ANEXO I: LISTADO DE RESIDENCIAS EN LA PROVINCIA DE SORIA

RESIDENCIAS	UBICACIÓN	GESTIÓN
Residencia Nuestra Señora de los Milagros	Ágreda	PÚBLICA PROVINCIAL
Residencia para mayores El Lago de Tera	Almarza	PRIVADA
Residencia municipal Nuestra Señora de Guadalupe de Almazán	Almazán	PÚBLICA LOCAL
Residencia Campos de Castilla	Almazán	PRIVADA
Residencia Sagrada Familia	Arcos de Jalón	PRIVADA
Nuestra Señora del Mercado	Berlanga de Duero	PÚBLICA LOCAL
Residencia de mayores Virgen del Carmen	Burgo de Osma	PÚBLICA LOCAL
Residencia San José	Burgo de Osma	PÚBLICA PROVINCIAL
Residencia Santa Cristina	Burgo de Osma	PÚBLICA SIN FIN DE LUCRO
Residencia para personas mayores Benilde	Burgo de Osma	PRIVADA
Residencia Cuna del Duero	Duruelo de la Sierra	PÚBLICA LOCAL
Centro Gerontológico Integral GEROSORIA	Golmayo	PRIVADA
Residencia Virgen de la Fuente	Gómara	PÚBLICA LOCAL
Residencia de mayores de Matamala de Almazán	Matamala	PÚBLICA LOCAL
Residencia de ancianos de Medinaceli	Medinaceli	PÚBLICA LOCAL
Residencia Nuestra Señora de la Luz	Medinaceli	PRIVADA SIN FIN DE LUCRO
Residencia Nuestra Señora de la Bienvenida	Monteagudo de las Vicarías	PRIVADA
Residencia de mayores la Solana	Morón de Almazán	PRIVADA
Residencia de ancianos Virgen de Olmacedo	Ólvega	PÚBLICA LOCAL

RESIDENCIAS	UBICACIÓN	GESTIÓN
Residencia mixta de mayores Fray Pedro Pastor	Quintana Redonda	PRIVADA
Residencia Virgen del Prado	Retortillo de Soria	PÚBLICA LOCAL
Residencia Nuestra Señora de las Mercedes	El Royo	PÚBLICA PROVINCIAL
Residencia Nuestra Señora del Rivero	San Esteban de Gormaz	PÚBLICA AUTONÓMICA
Centro Geriátrico San Blas	San Leonardo de Yagüe	PÚBLICA LOCAL
Residencia Virgen de la Peña	San Pedro Manrique	PÚBLICA LOCAL
Residencia Nuestra Señora de la Vega	Serón de Nágima	PRIVADA
Residencia de la tercera edad Fuente del Rey	Soria	PRIVADA
Residencia El Parque	Soria	PRIVADA
Residencia para mayores Los Royales	Soria	PÚBLICA AUTONÓMICA
Residencia de personas mayores Latorre	Soria	PRIVADA
Residencia para mayores Manuela	Soria	PRIVADA
Centro Residencial Odón Alonso	Soria	PRIVADA
Virgen del Rosario	Tardelcuende	PÚBLICA LOCAL
El Mirador	Valdeavellano de Tera	PRIVADA
Residencia de mayores El Palacio	Vinuesa	PRIVADA

ANEXO II: ENCUESTA EMPLEADA

11/5/22, 11:05

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

La respuesta del cuestionario que tienes en tu manos se utilizará para el desarrollo de un Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Valladolid sobre la exposición a los distintos riesgos psicosociales que afectan a un determinado perfil de trabajadores sociosanitarios.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA y toda la información se utilizará exclusivamente para el objetivo descrito.

¡Muchas gracias por tu tiempo!

*Obligatorio

1. Actualmente estás contratado como trabajador *

Marca solo un óvalo.

- Fijo
 Temporal

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

2. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo alguna vez
 Nunca

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

Marca solo un óvalo.

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

4. ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?

Marca solo un óvalo.

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

5. ¿Le cuesta olvidar los problemas en el trabajo?

Marca solo un óvalo.

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

6. ¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?

Marca solo un óvalo.

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

7. ¿Su trabajo, requiere que esconda sus emociones?

Marca solo un óvalo.

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

8. ¿Le supone algún tipo de estrés en su trabajo la influencia que pueda tener la familia del paciente?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO

9. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

10. ¿Se tiene en cuenta su opinión para asignarle tareas?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

11. ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

12. ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

13. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

14. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

15. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

16. ¿Se siente comprometido con su profesión?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

17. ¿Tienen sentido sus tareas?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

18. ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

INSEGURIDAD

19. ¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedara desempleado?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

20. ¿Esta preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

21. ¿Esta preocupado por si le varían el salario (que no lo actualicen, que lo bajen, que introduzcan el salario variable, que paguen en especie, etc)?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

22. ¿Estás preocupado por si te cambian el horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

23. ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

24. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

25. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

26. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

27. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

28. ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

29. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

30. ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

31. ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

DOBLE PRESENCIA

32. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Ud.?

Marca solo un óvalo.

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas famil. y domést.
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

33. Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

34. Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

35. ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Muchas veces
 Algunas veces
 Sólo algunas veces
 Nunca

ESTIMA

36. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

37. En las situaciones difícil es en el trabajo recibo el apoyo necesario *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

38. En mi trabajo me tratan injustamente *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

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

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo algunas veces
- Nunca

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO III: NOTICIA DENUNCIA RESIDENCIA DE LOS ROYALES

SORIANoticias.com

CAPITAL PROVINCIA DEPORTES CASTILLA Y LEÓN  GALERÍAS AGENDA EMPLEO CLASIFICADOS

Denuncian "precarias condiciones laborales" en la residencia Los Royales y en el Camp.Co Ángel de la Guarda



CAPITAL

Actualizado 26/04/2022 20:25

El Comité de Empresa de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, ha presentado nueve denuncias en Inspección de trabajo avaladas por las firmas de 126 trabajadoras, contra la Gerencia de Servicios Sociales de Soria por el abuso intolerable que sufren las trabajadoras de las competencias funcionales de Auxiliar de Enfermería, Personal de Servicios y Enfermeras de la Residencia para Mayores “los Royales” y de Personal de Servicios del Camp.Co “Ángel de la Guarda”

El citado comité ha denunciado que las trabajadoras sufren la modificación reiterada de su calendario laboral, con cambios de turnos, basándose la Administración, en necesidades del servicio.

"Lo que deriva que no se cumpla con la ley 39/1999, de 5 de diciembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y con el artículo 70.1 “Calendarios Laborales” del Convenio Colectivo”, ha apuntado en un comunicado.

Como La Gerencia de Servicios Sociales de Soria tarda en cubrir las bajas (I.T), en algunas ocasiones han estado sin cubrir hasta cuatro meses o cuando las trabajadoras solicitan reducciones de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años y no contratan a nadie para cubrir esas horas, desde la Dirección de estos Centros de Trabajo a través de una nota de régimen interno o telefónicamente y con la excusa de Necesidades del Servicio, comunica a las trabajadoras que sus días de libranza o descanso reglamentarios que vienen reflejados en el calendario laboral, tienen que ir obligadas a trabajar sin compensación alguna, ha explicado.

Así mismo, en muchos casos, también se le cuestiona al personal, de manera arbitraria y sin ningún respaldo legal, el derecho al disfrute de las vacaciones en los periodos de verano establecidos en Convenio Colectivo.

La situación que sufren las trabajadoras y trabajadores de la Residencia para Mayores los Royales y del Camp.Co “Ángel de la Guarda” es insostenible, según el comité de empresa, por lo que el agotamiento físico y psicológico está haciendo mella en las plantillas, que sienten la falta de respeto y el maltrato laboral por parte de la Gerencia de Servicios Sociales y de la Delegación Territorial de la JCyL por tolerarlo, siendo conocedora de la situación.

El Comité de Empresa ha considerado que la gestión de la Gerencia de Servicios Sociales en Soria, con la excusa de las Necesidades de Servicio, pretenden esconder su pésima gestión de los recursos a no ser que quieran destruir los servicios públicos de calidad y precarizar hasta el extremo las condiciones de trabajo, y con ello perjudicar la asistencia o cuidado a las personas mayores, para justificar su desmantelamiento o privatización.

El Comité de Empresa se reunió con el Gerente de Servicios Sociales para exponerle el malestar que tienen los trabajadores al modificarles sus turnos de trabajo y, por lo tanto, también les obliga a modificar su vida familiar y personal. El Comité de Empresa en estas reuniones instamos al Gerente de Servicios Sociales para que contratase todas las bajas y las reducciones de jornada en el plazo máximo de 5 días, para evitar la modificación de los turnos de trabajo a los trabajadores.

Más personal

El Comité de Empresa además pidió al Gerente de Servicios Sociales que contratase a mayores personal para no tener que trabajar siempre en mínimos, lo que conlleva dar una peor calidad a los usuarios, como tener que dar de cenar y acostar, entre 3 Auxiliares de Enfermería a 41 usuarios o residentes asistidos o muy dependientes, o disponer solo del 50% de la plantilla de Enfermeras en muchas ocasiones, porque este colectivo, prefieren trabajar en el SACyl al tener mejores las condiciones laborales o amortizar plazas de personal de servicios y luego quitarle días de libranza.

Pero, hasta ahora, desde la Gerencia de Servicios Sociales, no se ha aportado ninguna solución a los problemas denunciados, ha sido todavía mayor precariedad aún si cabe, menos cobertura de las bajas y más días de descanso suprimidos.

Sirva de muestra que en el Camp.Co “Ángel de la Guarda ha sufrido un nuevo brote de COVID-19 que ha afectado a alrededor del 30% de la plantilla de Cuidadores Técnicos de Servicios Asistenciales y de Personal de Servicios (unos 20 Cuidadores y unos 7 Personal de Servicios) y del 40% de residentes y solo se han contratado 6 Cuidadores y 1 Personal de Servicios, después de llamar y presionar varios días a la Gerencia y a la Delegación Territorial porque no querían cubrir ninguna. Siendo una irresponsabilidad que ha provocado problemas de salud añadidos, por sobrecarga, al personal que allí trabaja además de poner en mayor riesgo la salud de las personas usuarias.

El Comité de Empresa seguirá reivindicando la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto por la dignidad de todas las trabajadoras y trabajadores que prestan una extraordinaria atención a las personas más vulnerables en los centros asistenciales, con enorme profesionalidad a pesar de las precarias condiciones a las que se les somete en los centros a diario.

El Comité de Empresa ha exigido la cobertura inmediata de todas las bajas que se producen en los centros y las reducciones de trabajo, el problema de no cubrir las supone que no se respetan los descansos del personal y se les supriman sus días de descanso sin ninguna compensación, privándoles de su vida familiar.

El Comité de Empresa ha recordado a la Junta de Castilla y León la necesidad de reforzar las plantillas de la Residencia para Mayores los Royales y del Camp.Co “Ángel de la Guarda” para poder ofrecer el servicio en condiciones dignas para los usuarios y respetando las condiciones laborales de su personal, y pide que dejen de escudarse en “ratios” que no tienen en cuenta la situación real del personal ni de los usuarios. Al Comité de Empresa no le ha quedado más remedio que presentar denuncia a Inspección de

Trabajo para que la Gerencia de Servicios Sociales respete las condiciones y derechos de las trabajadoras, y si la Junta de Castilla y León mantiene su incapacidad para reconducir la situación, el Comité de Empresa no descarta presentar denuncia al Juzgado y realizar movilizaciones sociales.

ANEXO IV: SOLICITUD GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE SORIA

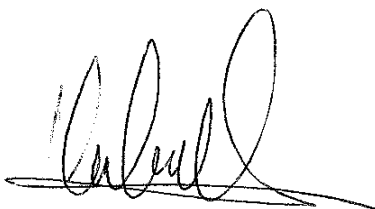
D. José Antonio Martínez Tierno.
Gerente Territorial de Servicios Sociales de Soria.
Paseo del Espolón N°2 (SORIA)

Me dirijo a usted para exponerle una petición:

- El principal motivo de dicha petición es solicitar a la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Soria la participación de los trabajadores de la **Residencia Virgen del Rivero (San Esteban de Gormaz)** en una encuesta objeto de un trabajo fin de grado de la Universidad de Valladolid.
- El principal objeto de dicha encuesta es conocer la exposición a los diferentes riesgos psicosociales que tiene dicho colectivo de trabajadores, en concreto gerocultores y auxiliares de enfermería. Además cabe mencionar que la encuesta será de carácter anónimo y voluntario.
- El contenido de dicha encuesta se utilizará única y exclusivamente para el desarrollo de un Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Valladolid.

Sin más que agregar me despido agradeciéndole de antemano su atención y quedando pendiente de su respuesta.

Claudia Íñigo Aranda
DNI: 72893357D
claudiarandam@gmail.com
686874861
C/Cronista Rioja 1, 2ºB
42003 (SORIA)



Fdo. Claudia Íñigo Aranda

ANEXO V: RESPUESTA GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE SORIA



CLAUDIA IÑIGO ARANDA
C/ Cronista Rioja, 1 – 2º B
42003 SORIA

En relación a su escrito presentado el 4 de mayo en el que solicitaba la participación de los trabajadores de la Residencia “Virgen del Rivero” de San Esteban de Gormaz en una encuesta para su trabajo de fin de grado de la UVA, le comunicamos que en dicho centro la prestación del servicio se realiza a través de un contrato de servicio de gestión del centro residencial por lo que los trabajadores que prestan servicios en esa Residencia dependen únicamente de la empresa adjudicataria de la prestación del servicio.

EL GERENTE TERRITORIAL,

Paseo del Espolón, 2 - Apartado 99 - 42071 SORIA - Teléfono, 975 220 555 - Fax 975 221 795



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 0WTFUCA7GY23TTSU22KL04
Fecha Firma: 05/05/2022 14:52:44 Fecha copia: 05/05/2022 14:54:10
Firmado: JOSE ANTONIO MARTINEZ TIERNO

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=0WTFUCA7GY23TTSU22KL04> para visualizar el documento

ANEXO VI: SOLICITUD DIPUTACIÓN DE SORIA



Diputación
de Soria

MODELO SOLICITUD GENERAL

DATOS DEL SOLICITANTE

DNI/NIF 72893357D	PRIMER APELLIDO Íñigo	SEGUNDO APELLIDO Aranda	NOMBRE Claudia
DOMICILIO Cronista Rioja 1 2B		POBLACION Soria	CODIGO POSTAL 42003
PROVINCIA Soria	TELEFONO 686874861	CORREO ELECTRÓNICO claudiarandam@gmail.com	(FUNCIONARIO/LABORAL)

EXPONE (Escriba aquí los motivos por los que realiza la petición. Si el espacio es insuficiente, continúe al dorso)

El principal motivo de dicha petición es solicitar a la Diputación de Soria la participación de los trabajadores de las residencias Nuestra Señora de los Milagros (Ágreda) y San José (Burgo de Osma) en una encuesta objeto de un trabajo fin de grado de la Universidad de Valladolid.

SOLICITA (Escriba aquí su petición de modo breve y claro)

El principal objetivo de dicha encuesta es conocer la exposición a los diferentes riesgos psicosociales que tiene dicho colectivo de trabajadores, en concreto gerocultores y auxiliares de enfermería. Además cabe mencionar que la encuesta será de carácter anónimo y voluntario.

El contenido de dicha encuesta se utilizará única y exclusivamente para el desarrollo de un trabajo fin de grado de la Universidad de Valladolid.

En SORIA a 4 de MAYO de 2022

(Firma)

ILMO. SR. PRESIDENTE DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA

ANEXO VII: RESPUESTA DIPUTACIÓN DE SORIA

SALIDA	
2022 - 7417	20/05/2022 14:33
REGISTRO GENERAL	
Diputación de Soria	



En relación con su solicitud de autorización para la realización de encuestas en las Residencias dependientes de esta Diputación, en el marco de un trabajo fin de grado de la Universidad de Valladolid, y una vez valorada la documentación por Vd. remitida con los responsables de los Centros destinatarios del estudio, lamentamos comunicarle que en el momento actual la Dirección de los mismos no considera oportuna la realización de la actividad.

No obstante y dentro de la colaboración que se viene llevando a cabo entre esta Diputación y el Campus Universitario de Soria, quedamos a su disposición para futuros proyectos.

En Soria a la fecha de la firma electrónica.

EL VICEPRESIDENTE 2º

JOSÉ A. de MIGUEL NIETO.

-- Dª CLAUDIA IÑIGO ARANDA.

C/ Cronista Rioja, 1, 2º B. 42003 SORIA



F006766252031410H207e617050e22

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipor.sor.cas/validacionDoc>

Página 1

Documento firmado por: JOSE ANTONIO DE MIGUEL NIETO SELLO ORGANO SECRETARIA	Cargo: Vicepresidente 2º	Fecha/hora: 19/05/2022 12:02 20/05/2022 14:33
---	-----------------------------	---