



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

Herramienta para la evaluación y vigilancia de salud de personas expuestas a Riesgo de doble presencia (RDP) en el Servicio Andaluz de Salud

Resultados de la consulta a
personas expertas.

Equipo de trabajo

EASP

Inmaculada Mateo
Julia Bolivar

SAS

Nuria Queraltó
Celia Gómez



ÍNDICE

1. PRESENTACION	5
1.1. CONCEPTOS CLAVES Y DEFINICIÓN	6
1.2. IMPACTO DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD	7
1.3. FACTORES LABORALES DEL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA	8
1.4. MODELO CONCEPTUAL DEL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA EN EL SAS	8
2. OBJETIVO	
3. METODOLOGIA	12
4. RESULTADOS CONSULTA A TRAVES DE JUICIO EXPERTO	28
4.1. DIMENSIONES Y CONCEPTOS CLAVES A INCORPORAR EN EL MODELO DE PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL RDP	
4.2. RESULTADOS DE LA CONSULTA SOBRE INSTRUMENTOS A INCORPORAR EN EL CUESTIONARIO PARA DEFINIR EL INSTRUMENTO DE VS DEL RDP EN LOS CENTROS SANITARIOS DEL SAS	
4.3. CUESTIONARIO A PILOTAR	
BIBLIOGRAFÍA	44



1. PRESENTACION

El riesgo de doble presencia o doble carga de trabajo es el que se deriva de la *“la exposición a las exigencias simultáneas de la actividad laboral y del trabajo doméstico y de cuidado familiar”*¹.

Según datos de la tercera Encuesta Europea de Calidad de Vida en torno al 22% de trabajadores y trabajadoras en Europa se encuentran insatisfecho/as con las posibilidades que tienen de conciliar su vida laboral y familiar². Este porcentaje varía por sectores de actividad, nivel de ocupación y en determinadas condiciones de trabajo.

La exposición a la doble presencia afecta más a las mujeres, explicando en parte algunas de las desigualdades de género en la salud que se han identificado^{3, 4}. La división social y cultural del trabajo asigna el trabajo doméstico y de cuidado familiar como una responsabilidad y tarea desempeñada fundamentalmente por las mujeres. La incorporación al mercado laboral de las mujeres (la tasa de actividad de las mujeres ha pasado a ser 31,64% en 1999 a 52% en 2013) se está realizando sin que se modifiquen sustancialmente las condiciones del trabajo en los hogares lo que se traduce que son las mujeres las que mayormente soportan esta doble carga de trabajo^{5,6}. Las mujeres trabajan más horas (sumando el trabajo remunerado y no remunerado), tienen más responsabilidades en el hogar de manera exclusiva y experimentan un impacto más negativo de la interferencia entre el trabajo doméstico y de cuidado familiar y el trabajo remunerado^{7, 8,9}.

Desde el ámbito de la Salud laboral cada vez está cobrando más importancia la necesidad de plantear medidas para evaluar y controlar el riesgo de doble presencia, y en especial en aquellas organizaciones con presencia mayoritaria de mujeres trabajadoras. El sector salud es especialmente feminizado. Según datos de 2012 el 66,7% de la plantilla del SAS está compuesta por mujeres. Asimismo hay una fuerte segregación horizontal y vertical del trabajo. Algunos grupos profesionales vinculados con los cuidados y otras tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres están mayormente ocupados por mujeres (auxiliar de enfermería, DUE, trabajo social). Esto significa que a la exposición laboral a riesgos asociadas a la realización de estas tareas (movilización de cargas, exposición a sustancias químicas asociadas a trastornos musculoesqueléticos y dermatitis respectivamente) hay que sumar la exposición a los mismos asociada al trabajo doméstico en el caso de muchas mujeres. Además es menos frecuente que las mujeres ocupen

puestos directivos o de responsabilidad (segregación vertical) que suponen mayor reconocimiento social, acceso a recursos y poder de decisión y control sobre el trabajo.

Como primer paso del proyecto para la construcción de un Sistema de Vigilancia de la Salud y Evaluación del Riesgo de doble presencia en el SAS se ha realizado una revisión de la literatura con el objetivo de identificar la existencia de métodos de evaluación específicos en este ámbito y de determinar las dimensiones claves a incorporar en el Sistema.

Como resultado de la revisión inicial y de un estudio con metodología cualitativa realizado en un centro sanitario del SAS se ha elaborado una propuesta de conceptualización del problema de la doble presencia, e identificado algunas de las dimensiones claves a incorporar en la Herramienta de VS y Evaluación así como de los instrumentos de evaluación que se han utilizado en estudios previos sobre el tema.

1.1. CONCEPTOS CLAVES Y DEFINICIÓN

La doble presencia hace referencia a la acumulación de dos trabajos que siguen lógicas temporales distintas. Por un lado, el trabajo productivo o empleo, y por otro, el trabajo reproductivo o doméstico-familiar. Además, desde una perspectiva feminista implica no sólo actividades que se dan en espacios y tiempos sociales distintos, sino que además se presentan como desiguales y jerárquicamente ordenados ¹⁰.

Las investigaciones en torno a la interacción trabajo-familia se han centrado tradicionalmente en la perspectiva del conflicto, asumiendo que las personas participan en múltiples papeles, lo que deriva inevitablemente en conflicto y estrés, en detrimento de su calidad de vida ¹¹.

Desde la perspectiva de la salud laboral contar con “*exigencias simultáneas de la actividad laboral y del trabajo doméstico y de cuidado familiar*” representa un factor de riesgo psicosocial, ya que la coexistencia en el tiempo de ambas exigencias tiene un impacto negativo en la salud de las personas, generando largas jornadas de trabajo real (al sumar ambos todos los tiempos de trabajo, pero también debido al estrés por conflicto entre roles que puede provocar. Además en el caso de profesionales que implican tareas similares a las realizadas en el ámbito doméstico (tareas domésticas y de cuidado principalmente), se produce un incremento en el tiempo de exposición al conjunto de riesgos asociado al desempeño de esas tareas.

Por todo lo anterior el Riesgo asociado a la "experiencia" de una situación de doble presencia se puede conceptualizar como resultado de la exposición a alguna, o más de una de las siguientes fuentes de riesgo:

- Riesgo por Sobrecarga de Roles
- Riesgo por Conflicto de Roles (Interferencia de la Vida laboral sobre la familiar e Interferencia de la Vida familiar sobre la laboral)
- Riesgo derivado de la Prolongación del tiempo de trabajo
- Riesgo por incremento de exposición a factores de riesgo asociados al desempeño de tareas similares en el ámbito doméstico y laboral.

1.2. IMPACTO DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD SOBRE LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Algunos estudios muestran que las personas, fundamentalmente mujeres, que trabajan dentro y fuera del hogar asumen las cargas físicas y mentales de ambos trabajos sin apenas tiempo para reponerse, derivando en problemas de salud producto de la combinación de cargas psíquicas y cargas fisiológicas.

Las dificultades para equilibrar la vida laboral con la personal/familiar se asocia con problemas en la salud física en términos de deficiente *salud auto percibido*, *hipertensión* y *otros riesgos cardiovasculares*, *colesterol*, *alergias* y *migrañas*, *sueño*, *problemas gastrointestinales*, *dolor de cabeza*, *mareos* y *molestias en la espalda*, y *cuello*, tanto en hombres como en mujeres.

El estado de salud de las mujeres asalariadas españolas empeora a medida que aumenta el número de personas que requieren cuidados en el hogar. Ello se agrava según la posición socioeconómica.

En relación a la salud mental, se han constatado una serie de impactos negativos como una mayor *insatisfacción con la vida en general* y *con la vida en familia*, peores puntuaciones en estado de bienestar general y problemas de salud mental como *estrés*, *ansiedad*, *depresión*, *irritabilidad* y *frustración*, agotamiento emocional, fatiga, fatiga crónica, percepción de baja Capacidad Laboral, y burnout.

En relación a los hábitos relacionados con la salud, la doble presencia se ha asociado con una mayor probabilidad de abusar de *alcohol* y *otras drogas*, más dificultades para llevar una *dieta saludable* (falta de tiempo y energías para preparar alimentos), y menos *actividad física* y más sedentarismo y mayor consumo de medicación para dormir

1. 3. FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA

Los estudios analizados muestran que la doble presencia se asocia a condiciones de trabajo con altas exigencias de disponibilidad del tiempo de trabajo, las jornadas atípicas y prolongadas, así como a la exposición a altas demandas en el trabajo.

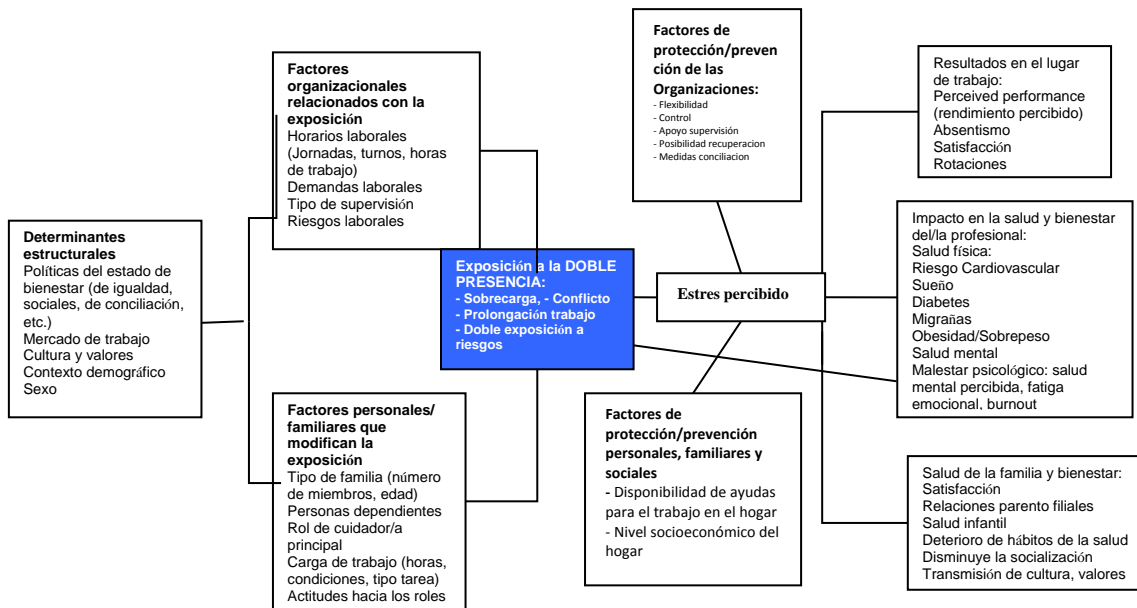
Por el contrario, factores de la organización protectores del riesgo de doble presencia para los que se dispone de evidencia son:

- Control sobre los horarios de trabajo y horarios regulares (no variables)
- Posibilidad de participación en decisiones y temas del centro
- Adecuación de las plantillas
- Aumento de apoyo social en el trabajo y Apoyo familiar
- Apoyo del responsable inmediato/a para gestión de las demandas del empleo y domestico/familiar, estilo de liderazgo transformacional
- Cultura organizacional a favor de facilitar la conciliación
- Diseño de procesos de trabajo orientados a los resultados

1.4. MODELO CONCEPTUAL DEL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA EN EL SSPA

A partir de la revisión de los factores predictores y protectores del riesgo de doble presencia, así como de los resultados del efecto de este riesgo en la salud se propone un modelo conceptual del Riesgo de Doble Presencia que define el conjunto de dimensiones a valorar y, sobre las que, en su caso habría que desarrollar acciones preventivas y de control de riesgo. (Figura 1)

Figura 1. Modelo Conceptual del Riesgo de Doble Presencia



Fuente: Elaboración propia a partir del modelo de los determinantes sociales de la salud de la OMS, del Marco elaborado por el Designing Work, Family & Health Organizational Change Initiatives. *Organizational Dynamics* (2014) 43, 53—63, y por el Institut National de Santé Publique de Québec y del Modelo biopsicosocial de condiciones psicosociales del trabajo y salud.

2. OBJETIVO

El objetivo de esta fase del proyecto es recoger información a partir de "juicio experto" acerca del modelo conceptual del RDP que debe orientar la Vigilancia de la salud de personas expuestas al Riesgo de doble presencia y de la definición operativa e instrumentos a incorporar en un Sistema de VS del RDP para los y las profesionales de los centros sanitarios del SSPA.

3. METODOLOGIA DE ESTA FASE

Se establece en el proyecto la realización de una consulta a personas expertas mediante técnicas de cuestionario online semiestructurado a fin de construir definir los elementos claves del Modelo de VS de RDP a utilizar y de priorizar los instrumentos finales a incorporar en el pilotaje inicial de la herramienta que se está construyendo.

La consulta a las personas expertas se realiza a través de cuestionario online mediante correo electrónico. El proceso global de la consulta se puede revisar en la figura 1

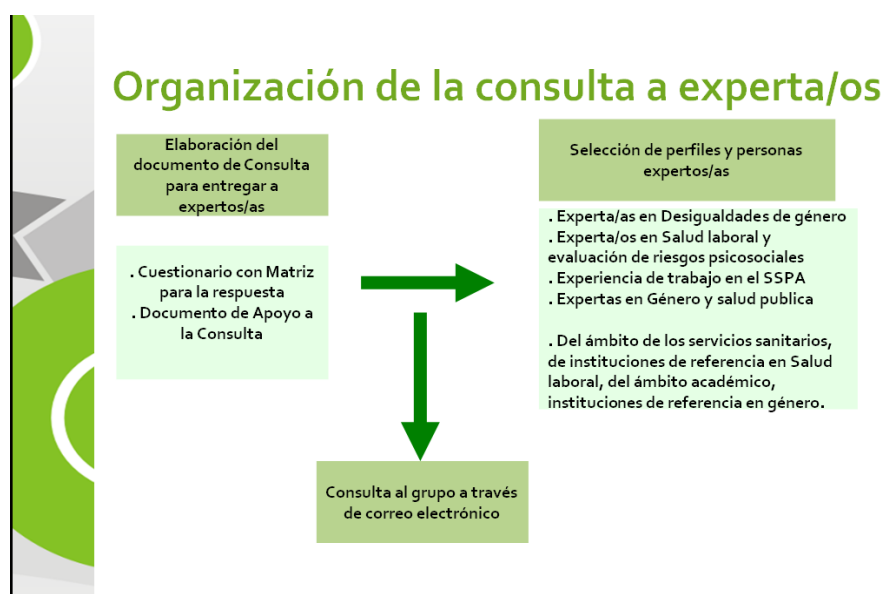


Figura 1. Organización de la consulta a experto/as

Procedimiento:

1. Se elaboró un documento básico de consulta que incluía: "Cuestionario" con una matriz para la recogida de respuesta y un "Documento de apoyo a la consulta" con información procedente de las fases anteriores del proyecto (revisión de la literatura y estudio cualitativo) sobre los conceptos e instrumentos de evaluación claves utilizados en este tema.

2. Se definieron criterios para la identificación de una lista de posible participantes en esta fase de consulta. Las personas consultadas eran aquellas que los siguientes perfiles: expertas en desigualdades de género y teoría de género, expertas en salud laboral y evaluación de riesgos psicosociales, experta/os en salud pública y género. Y con experiencia de trabajo en algunos de los siguientes ámbitos: académico, de servicios sanitarios del SSPA, Instituciones de referencia en Salud laboral, salud pública y/o Género de ámbito nacional o internacional. A partir de los criterios anteriores se identificaron e invitaron a participar a los siguientes perfiles profesionales:

Perfiles de profesionales que fueron invitado/as a participar	Personas que participaron en el proceso de consulta
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 profesionales del INSHT ▪ 2 profesionales del IAM ▪ 1 profesional del Instituto de Estudios de la Mujer de Granada ▪ 1 Experta en género y salud pública de la Universidad de Sevilla ▪ Una experta de la Universidad de Sevilla en estudios sobre el trabajo de cuidados en Andalucía colaboradora del IAM ▪ 2 profesionales del SSPA con formación experta en género ▪ 2 profesionales de la Agencia de Salud Pública de Barcelona con publicaciones de referencia a nivel internacional sobre Género y Salud laboral ▪ Una experta en Género y Riesgos psicosociales del trabajo de la Universidad de Valencia. ▪ 2 profesionales expertas en Género de la OPS ▪ 3 Profesionales expertas en Género y salud de la EASP 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ➤ Neus Moreno (INSHT) ➤ Mercedes Ríos e Isabel Nicolas (IAM) ➤ Nuria Romo (IEM de Granada) ➤ Eugenia Gil (Universidad de Sevilla) ➤ Lina Galvez (Universidad de Sevilla) ➤ Maria Perez (SSPA) ➤ Lucía Artazcó (Agencia de Salud Pública de Barcelona y miembro del Grupo SESPAS de género y salud) ➤ Inma Cortés (Agencia de Salud Pública de Barcelona y miembro del Grupo SESPAS de género y salud) ➤ Vicenta Escribá (Universidad de Valencia) ➤ Lilia Jara (Organización Panamericana de la Salud (OPS)) ➤ Cristina Gera (Organización Panamericana de la Salud (OPS)) ➤ Gracia Maroto (EASP)

17 personas fueron identificadas como potenciales participantes. De ellas 11 fueron contactadas inicialmente por teléfono, 2 (las profesionales de OPS residentes en Washington y Uruguay) a través de email, y 4 en persona. En este primer contacto se solicitaba su colaboración en el proyecto explicándoles en detalle el objetivo del mismo así como de la consulta y las condiciones de su participación. Todas las personas aceptaron participar en el proyecto. Finalmente enviaron el cuestionario 13 personas, aunque no todas cumplimentaron todos los ítems del mismo. Las razones por las que algunas expertas no cumplimentaron ítem concretos del cuestionario fue que no se consideraban expertas en algunos de los aspectos consultados (ej. preguntas sobre cual es la mejor opción de cuestionarios concretos sobre evaluación de riesgos específicos para personas expertas en género pero no en salud laboral).

Se realizó un análisis de contenido de todas las respuestas y análisis de puntuaciones medias a aquellos ítems para los que se solicitaba una valoración numérica.

4. RESULTADOS DE LA CONSULTA A TRAVES DE JUICIO EXPERTO

4.1. MODELO CONCEPTUAL DEL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA EN EL SAS: DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES A INCORPORAR

A partir de la de la revisión de la literatura sobre el concepto de doble presencia y del estudio previo de opinión de profesionales sobre los factores de RDP en los centros sanitarios del SAS se identificaron una serie de principales dimensiones y subdimensiones, así como una serie de escalas para evaluar cada subdimensión que fueron sometidos a consulta de experto/as. Por una parte se solicitaba que se puntuara en una escala de 1 a 5 la importancia de considerar cada dimensión y subdimensión en el modelo conceptual, y por otra parte que aportarán sugerencias y cambios en las definiciones operativas que se les presentaba. En la tabla 1 que sigue se presenta el modelo resultante de Dimensiones, subdimensiones y definiciones operativas, a partir de esta consulta.

Tabla 1. Dimensiones y subdimensiones del modelo de RDP

DIMENSIÓN	SUBDIMENSION	VALOR MEDIO OBTENIDO POR ESA SUBDIMENSION	DEFINICION	OTRAS OBSERVACIONES
DOBLE PRESENCIA	<i>SOBRECARGA GLOBAL DE TRABAJO (REMUNERADO Y TRABAJO EN EL HOGAR)</i>	4,6	<i>Percepción de que las demandas totales de tiempo y energía asociadas a realizar múltiples roles en la vida laboral, familiar y personal son demasiado grandes para ejecutar esos roles adecuadamente.</i>	<i>El concepto debe incorporar dos aspectos distintos: las dificultades debidas a "pérdida" de energía por excesivo trabajo y la competitividad de los tiempos. Antes sólo se contemplaba las dificultades asociadas a la sincronía temporal de los roles. Vigilar el riesgo de causalidad inversa cuando se evalúa salud y sobrecarga. Es decir: es decir, que las personas con problemas de salud, tengan una mayor percepción de sobrecarga. Se propone incluir la Sensación de desbordamiento. No poder concluir tareas</i>
	<i>INTERFERENCIA VIDA LABORAL SOBRE LA VIDA FAMILIAR</i>	4,3	<i>Percepción de que las obligaciones laborales impiden o dificultan atender completamente a las responsabilidades familiares y domésticas.</i>	
	<i>INTERFERENCIA VIDA FAMILIAR SOBRE LA VIDA LABORAL</i>	4,2	<i>Percepción de que las obligaciones familiares y domésticas dificultan o impiden atender o realizar completamente todos los requerimientos laborales.</i>	
	<i>RIESGO POR PROLONGACION JORNADA DE TRABAJO (REMUNERADO Y NO REMUNERADO)</i>	4,1	<i>Existencia de un alargamiento del tiempo dedicado al trabajo por encima de las 40 horas semanales. Se valora analizando el tiempo total a la semana que se dedica al trabajo tanto remunerado como no remunerado.</i>	<i>No existe acuerdo entre las diferentes expertas/as acerca de si utilizar un indicador global de "Tiempo global de trabajo" o no. Los argumentos usados para no usar esa medida global son: "Preguntar y evaluar siempre por separado el trabajo remunerado y el no remunerado porque existe una división sexual del trabajo que no se identificaría de unir los dos." En opinión de otras expertas: es importante medir la carga de trabajo total, pero medirlo a través del as horas puede ser discutible. Aunque muchos estudios han medido las exigencias del trabajo no remunerado a través de las horas de dedicación, este</i>

DIMENSIÓN	SUBDIMENSION	VALOR MEDIO OBTENIDO POR ESA SUBDIMENSION	DEFINICION	OTRAS OBSERVACIONES
				<p><i>indicador ha sido criticado porque tiende a ser sobrevalorado por ambos sexos y los factores que influyen en el grado de sobrevaloración pueden variar entre hombres y mujer.</i></p> <p><i>Tampoco existe acuerdo entre las expertas acerca del uso del término "jornada laboral", para algunas utilizar este concepto es importante ya que confiere al tiempo empleado el estatus de "trabajo". En opinión de otras expertas usar el término "jornada de trabajo" es inadecuado "porque en la casa en realidad los tiempos y las relaciones que generan ese trabajo son otras y normalmente se tienen actividades complementarias que dificultad apreciar con claridad que se está haciendo trabajo. Se propone en este sentido que " preguntándolo en relación al tiempo disponible quizás se consiga una respuesta más adecuada "</i></p> <p><i>En relación al concepto de "alargamiento o prolongación del tiempo de trabajo" se expresa un matiz que se considera de utilidad "El alargamiento de la jornada en el trabajo remunerado debe tener en cuenta también el trabajo a tiempo parcial, es decir, no confundir el término largas jornadas de trabajo con alargamiento de la jornada (ovárteme). El problema es cuando el alargamiento de la jornada es obligado sea por presiones de la empresa o por dificultades económicas en la familia, y esto puede ocurrir independientemente de la jornada laboral de partida".</i></p> <p><i>Es importante medir la carga de trabajo total, pero medirlo a través del as horas puede plantear problemas: Aunque muchos estudios han medido las exigencias del trabajo no remunerado a través de las horas de dedicación, este indicador ha sido criticado porque tiende a ser sobrevalorado por ambos sexos y los factores que influyen en el grado de sobrevaloración pueden variar entre hombres y mujeres.</i></p> <p><i>Alguna experta plantea la utilidad de definir un "numero de horas de trabajo " a partir del cual pueda demostrarse riesgo para la salud ej. Por encima de 40 horas de trabajo total a la semana...</i></p>
	RIESGO POR INCREMENTO EN LA DOSIS EXPOSICION A	3,9	<i>Existencia de un aumento del tiempo de exposición a riesgos relacionados con el desempeño del mismo tipo de tareas</i>	<i>Existen diferencias en el posicionamiento de las personas consultadas acerca de la relevancia de incluir este aspecto en el concepto estudiado. Las puntuaciones ofrecidas van desde 1 (una persona que plantea la dificultad para reportar información de este</i>

DIMENSIÓN	SUBDIMENSION	VALOR MEDIO OBTENIDO POR ESA SUBDIMENSION	DEFINICION	OTRAS OBSERVACIONES
	<i>RIESGOS DEL TRABAJO</i>		<i>dentro y fuera de la jornada laboral. Se valora analizando el tiempo total en horas a la semana que se dedica a realizar tareas que implican exposición a un riesgo ergonómico, higiénico, y exposición a riesgos psicosociales.</i>	<i>tipo) a 5. En el caso de incorporar esta subdimensión se plantea que los resultados deben relacionarse con la Percepción de estar expuestos a riesgos en el trabajo. Intentar una aproximación a partir de las horas de dedicación a cada tarea puede llevar a interpretaciones confusas ya que el tiempo de dedicación a tareas del hogar suele estar sobredimensionado.</i>
<i>V EXPOSICION: FACTORES LABORALES</i>	<i>TIEMPO DE TRABAJO</i>	<i>4,2</i>	<i>Características de los horarios (turno y jornada) dedicado al trabajo remunerado. Incluido el tiempo de desplazamientos</i>	<i>Importancia de que el horario se pueda planificar, y/o de contar con flexibilidad o control sobre los mismos. Relacionar esta variable con el tipo de contrato ya que los trabajos discontinuos son los que plantean más dificultad para la organización general de la vida</i>
	<i>DEMANDAS LABORALES</i>	<i>4,4</i>	<i>Percepción de ritmo alto de trabajo y exigencias físicas del trabajo que se realiza.</i>	<i>Se plantea dos aspectos a considerar en la interpretación/valoración de los resultados: a) Por una parte las demandas no se pueden valorar de manera aislada, sino que debe incluir el aspecto de la previsión y planificación de las funciones y tareas desempeñadas en el puesto de trabajo. b) A la hora de interpretar los resultados en relación con la salud contemplar el riesgo de causalidad inversa</i>
	<i>RIESGOS EN EL TRABAJO</i>	<i>3,6</i>	<i>Exposición a riesgos de TME, PVD, Psicosociales.</i>	<i>Analizar a través del pilotaje de los instrumentos si tiene sentido incorporarlo como parte de la VD (Variable dependiente: doble presencia) o como una VI (variable independiente)</i>
<i>V EXPOSICION: FACTORES FAMILIARES Y EXTRALABORALES</i>	<i>PERSONAS DEL HOGAR QUE NECESITAN RECIBIR CUIDADOS EN EL MOMENTO ACTUAL</i>	<i>4,4</i>	<i>Situación de convivencia con niños menores de 14 años y otras personas que necesitan recibir cuidados.</i>	<i>Desde el punto de vista de algunas personas expertas en género habría que dejar de usar el término de "persona dependiente" dado que todo/as presentamos una situación de dependencia en momentos puntuales de la vida. Se propone delimitar el término hablando de "personas que necesitan cuidados en el momento actual". Existe bastante consenso entre las expertas sobre la importancia de valorar de manera separada: niño/as de personas adultas o mayores enfermas que no pueden cuidar de si mismas. Incluso en algunos casos se propone diferenciar entre mayores de 65 y mayores de 75 y otras personas dependientes (con discapacidad, enfermedad crónica., grandes dependientes...)</i>
	<i>ROL DE CUIDADOR/A</i>	<i>4,6</i>	<i>Asumir el rol de cuidador/a principal del</i>	<i>Existe bastante consenso entre las personas consultadas sobre la</i>

DIMENSIÓN	SUBDIMENSION	VALOR MEDIO OBTENIDO POR ESA SUBDIMENSION	DEFINICION	OTRAS OBSERVACIONES
			hogar.	importancia de diferenciar este rol frente a participar de manera puntual en el desempeño del trabajo de cuidar. En la pregunta a esta cuestión se debe aclarar que este rol no significa sólo ser la persona que dedica más tiempo a prestar cuidados sino también a la organización de este trabajo
	TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO DE CUIDAR Y DOMESTICO	4,4	Número de horas que se dedica a la semana a realizar el trabajo doméstico (definido a partir de una lista de tareas de cuidado y tarea del hogar). Incluido el tiempo dedicado a desplazamientos	Se plantea la importancia de separar en la evaluación de esta variable el tiempo de dedicación en fin de semana del resto de días de la semana. Separar además el tiempo de desplazamientos. También alguna persona consultada plantea la dificultad de usar una medida de tiempo "subjetiva", y su posible sustitución por la evaluación "indirecta" de posibles cargas en el hogar. Ej. Número de personas convivientes, edad...
	PERCEPCION DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONTROL DEL TRABAJO	4	Percepción del grado de flexibilidad que existe para modificar los horarios y otros aspectos del trabajo	Existe bastante acuerdo entre las personas consultadas acerca de los riesgos de asumir que cualquier indicador de flexibilidad pueda tener efecto beneficioso en términos de salud. En este sentido alguna persona plantea la utilidad de incorporar esta variable en tanto dimensión de "medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral/familiar/personal" pero no como una variable independiente con factor protector de manera aislada
V MODERADORAS DEL EFECTO FACTORES LABORALES	APOYO DE RESPONSABLES INMEDIATOS	4	Grado en que el estilo de supervisión se percibe ofrece apoyo o bien muestra conductas que se perciben como "estilo que no ofrece apoyo"	
	MEDIDAS DE CONCILIACION EN LA ORGANIZACIÓN	4,3	Medidas de conciliación que se han disfrutado en el último año	Se incorpora la importancia de valorar en esta dimensión tres aspectos: - Necesidad de medidas - Disponibilidad de estas medidas/ - Disfrute efectivo
	CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE A LA	4,7	Grado en que se percibe que en el centro/Unidad existe un ambiente tolerante y de apoyo a personas que	

DIMENSIÓN	SUBDIMENSION	VALOR MEDIO OBTENIDO POR ESA SUBDIMENSION	DEFINICION	OTRAS OBSERVACIONES
	CONCILIACION		<i>tienen especiales problemas de conciliación</i>	
	POSIBILIDAD DE RECUPERACION	4	<i>Conductas o actitudes con contribuyen a recuperarse de la fatiga asociada a la carga de trabajo</i>	<i>Existe una gran variabilidad entre las personas consultadas sobre la utilidad de incorporar esta dimensión (valores de 1 a 5)</i>
V MODERADORAS DEL EFECTO FACTORES EXTRALABORALES	AYUDA DENTRO DEL HOGAR	4,7	<i>Existencia de personas de la familia o personas contratadas que ayudan en las tareas domesticas y de prestación de cuidados</i>	<i>Existe prácticamente unicidad en considerar que esta dimensión debe diferenciar entre la ayuda recibida por parte de personas de la red social, de las ayudas contratadas</i>
V IMPACTO DEL RDP SOBRE LA SALUD	SALUD FISICA	4,6	<i>Presencia de problemas de salud y percepción de la salud física en relación a otras personas de su edad</i>	
	HABITOS RELACIONADOS CON LA SALUD	4,2	<i>Pautas de hábitos o conductas que tienen un efecto sobre la salud a largo plazo: consumo de tabaco, alcohol, realizar actividad física...</i>	
	FATIGA CRONICA	4,2	<i>Sensación de fatiga intensa durante 6 meses consecutivos o más que no se deba a un esfuerzo actual u otras afecciones</i>	
	SALUD MENTAL	4,5	<i>Salud mental percibida, síndrome de burnout y estrés percibido</i>	
	PROBLEMAS DE SUEÑO	4,6	<i>Dificultades para conciliar el sueño</i>	

4.2. RESULTADOS DE LA CONSULTA SOBRE INSTRUMENTOS A INCORPORAR EN EL CUESTIONARIO PARA DEFINIR EL INSTRUMENTO DE VS DE RDP EN LOS CENTROS SANITARIOS DEL SAS

En una segunda parte del Cuestionario de consulta a experto/as se solicitaba la selección de los instrumentos más adecuados para medir operativamente cada una de las dimensiones, subdimensiones y variables que se habían valorado en la primera parte de la consulta. Para ello se presentaba una lista de cuestionario o ítems más frecuentemente utilizados para evaluar cada dimensión, así como la descripción de las características principales de los mismos. En el Documento de apoyo a la consulta se presentaba información detallada de cada medida con objeto de orientar la repuesta (en el anexo I se presentan información aportada para cada cuestionario o pregunta de evaluación) se solicitaba a cada experto/a que seleccionara las medidas más importantes que habría que incluir en un estudio de pilotaje para la construcción de un instrumento de VS del RDP.

En la tabla 2 que sigue se presenta los resultados principales obtenidos para cada cuestionario/pregunta

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
DIMENSION DOBLE PRESENCIA					
PERCEPCION DE SOBRECARGA GLOBAL DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO	1. Encuesta Europea de Calidad de vida 2012: Q11-Q12	Disponible en español. Contiene variables sobre horarios de trabajo, tareas domésticas, obligaciones familiares, y dificultades para concentrarse en el trabajo	1-3/6 2-3/6	Ninguna escala es priorizada frente al resto. El concepto sobrecarga debe incluir el factor "energía" y "sincronía en el tiempo de las demandas"	Se construye una pregunta propia seleccionando algunos de los ítems que se identifican como claves de las escalas propuestas
	2. Escala de Bohem y Viveros (1981)	No está disponible en español. Mide, además de la sobrecarga, aspectos relativos al conflicto trabajo-familia y familia- trabajo. Utilizado por la Agencia de Salud Pública de Canadá en estudios sobre el tema desde el año	3-3/6 Otras propuestas: seleccionar algunas preguntas de Bohem y del Istars		
	3. Cuestionario CoPsoQ – istas21	Validado en España para evaluar doble carga de trabajo. Se ha asociado con variables de salud.			
	4. Índice de Sobrecarga de Zarit	Validado en España. Percepción de sobrecarga por tener que cuidar a alguna persona dependiente en el hogar familiar. Se asocia con variables de salud			
PERCEPCION DEL CONFLICTO/INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA Y FAMILIA -TRABAJO	1. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000)	Escala de 18 ítems sobre la interferencia del trabajo en la familia y la familia en el trabajo. Es una de las más utilizadas tanto en la versión completa como en distintas versiones abreviadas. Hay una versión reducida de esta escala validada al español por un equipo de Lérida es el CCTF (Blanch 2009) que se presenta a continuación. Analiza 3 subfactores	1-2/7 2-1/7	La Escala de Netmeyer es la más votada (y la	Escala de Netmeyer

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
	2. Cuestionario de Conflicto Trabajo – Familia (CCTF)	Es la validación de una versión abreviada de la Escala de Carlson. (Blanch, 2009). La validación al español muestra una adecuada estructura factorial (2 factores) y validez y fiabilidad	3-4/7 4-2/8 5-2/7 6-3/7	votan más de la mitad de las expertas)	
	3. Netemeyer, et al., (1996)	Es uno de los instrumentos más usados y validados para analizar Interferencia de Trabajo remunerado-familia. Construido en 1996 se sigue aplicando en estudios publicados en 2014. Hay adaptaciones en distintos países Polonia, Alemania, EEUU, Italia. No existen estudios de validación en español. Las puntuaciones mas altas en la escala se asocian con estrés ocupacional, baja satisfacción y baja salud percibida			
	4. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (2009)	Validado en España por Moreno y Jimenez (2009). Además de analizar la Interacción negativa trabajo-familia, analiza la interacción positiva.			
	5. Escala de Kopelman, Greenhaus y Connoly (1983).	Escala creada en 1983 por Kopelman, Greenhaus y Connoly. La validación al español de este instrumento es de 2001 (Martínez-Perez, D). 24 ítems y 4 factores			
	6. Escala de relaciones familia-trabajo de Delgado et al. (2009)	Disponible en español. Utiliza ítems del ISTAS21 y del cuestionario de Kopelman. Realizado en el contexto sanitario, con médicas de AP. No se ha estudiado su asociación con salud			
	Se construye un Indicador sobre	Se construye el indicador sobre el tiempo total			

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
RIESGO POR PROLONGACION JORNADA DE TRABAJO	número TOTAL de horas dedicado a trabajar (dentro y fuera del hogar).	(en horas) dedicado a trabajar identificando 4 niveles: menos de 20 horas, 20-40 horas, 40-50 horas y por encima de 50. Para construir el indicador se considerarán las preguntas sobre el tiempo dedicado a cada actividad laboral/extra laboral (ver dimensión "tiempo de trabajo remunerado" y "tiempo de trabajo no remunerado" que se desarrolla más abajo en esta tabla).	.6 de las 7 expertas que puntúan consideran adecuada la medida	Construir el indicador global pero la pregunta debe separar el tp de trabajo remunerado, del no remunerado de los desplazamientos. Además se debe preguntar por tiempo como Jornada de trabajo habitual, y alargamientos "obligados" de la jornada	2 preguntas de la Encuesta Europea de Condiciones de trabajo y 1 de elaboración propia
RIESGO POR INCREMENTO EN LA DOSIS EXPOSICION A RIESGOS DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO	1. Preguntas de exposición a riesgos en el trabajo de la Encuesta Andaluza de Salud, 2007. Ampliar las preguntas de manera que se planteen también en relación al trabajo del hogar y cuidados.	Exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales en la EAS solo se pregunta por la percepción de exposición a esos riesgos en su empleo. Una propuesta para este estudio sería preguntar también por percepción a esos riesgos por el trabajo realizado en el hogar	1-5/6 2-4/6	Se menciona la dificultad por obtener una medida objetiva de exposición a riesgos a partir del análisis del tiempo dedicado a cada tarea. Usar información sobre evaluación de riesgos si está disponible y/o preguntas sobre riesgos a los que se está expuesta. Aunque ambas alternativas son votadas por más de la mitad de las expertas, se opta por	Se adapta la pregunta de la EAS 2007 sobre exposición a riesgos incluyendo el ámbito del trabajo remunerado (TR) y del no remunerado (TNR). Se incorpora un ítem sobre
	2. Calculo de exposición a riesgos preguntando por tareas de cuidado frecuentes: Cuestionario del estudio de Gálvez et al. 2013; y/o de la Guía de autogestión de cuidadora/as	En ambos cuestionarios se pregunta por la realización de una serie de tareas relacionadas con el trabajo en el hogar. Conociendo el tipo de trabajo que se realiza y el tiempo dedicado a cada uno de ellos se podría definir los riesgos que supone realizar esas tareas y el tiempo de exposición a esos riesgos.			

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
				<i>la propuesta más votada ya que la información que se persigue con ambas es la misma (no aportan bloques de información diferentes)</i>	<i>exposición a riesgos por exigencia emocional del trabajo</i>
FACTORES LABORALES					
TIEMPO DE TRABAJO REMUNERADO	<i>4 Preguntas de elaboración propia para conocer: tipo de jornada, número TOTAL de horas de trabajo a la semana, trabajo turnos/nocturno, cambios de horarios impredecibles</i>	<i>Elaboración propia</i>	<i>1- 6/7 2- 7/7 3- 5/7 4- 6/7</i>	<i>La mayor parte de los ítems propuestos son votados por más de la mitad de las expertas. Los ítems recogen bloques de información complementarias por lo que se propone incluir todos ellos en el cuestionario</i>	<i>4 ítems de elaboración propia</i>
DEMANDAS LABORALES	<i>1. Dimensión demanda de Karasek, 1979</i>	<i>Disponible en español. ISTAS21 incluye preguntas de esta escala. Se han realizado estudios en salud, vinculándolo con angustia, depresión, consumo de alcohol</i>	<i>1-4/6 2-3/6 3-1</i>	<i>La opción más votada es la 1 y la 2 al recoger ambos información complementaria se incluyen ambos</i>	<i>Exigencias físicas de Karasek y exigencias psicológicas del ISTAS</i>
	<i>2. ISTAS 21 exigencias psicológicas</i>				
	<i>3. FPSICO. Evaluación del riesgo psicosocial</i>	<i>Disponible en español. Ítems 21 a 32 sobre demandas laborales. Está validado al español por el INSHT</i>			

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
RIESGOS EN EL EMPLEO	<i>Preguntas de exposición a riesgos laborales de la EAS 2007</i>	<i>Percepción de la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales en su empleo</i>			<i>Ya incluido en la dimensión anterior</i>
FACTORES FAMILIARES Y EXTRALABORALES					
TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO	<i>1. Preguntas de elaboración propia</i>	<i>Elaboración de dos pregunta para conocer el tiempo total dedicado al trabajo domestico y el tiempo dedicado al trabajo de cuidados en el hogar.</i>	<i>1-2/7 2-4/7 3-5/7</i>	<i>La opción más votada es la 3. La pregunta es excesivamente larga y tiene el riesgo de la "dificultad para informar de horas dedicadas a tareas concretas, algunas simultaneas " por lo que se propone incluir la opción 2 en el cuestionario Diferenciar en el trabajo no remunerado la dedicación en tiempo durante el fin de semana del resto de la semana</i>	Pregunta EF3 de la Encuesta Europea de condiciones de trabajo diferenciando entre el tiempo en fin de semana y días de la semana
	<i>2. Pregunta EF3 de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo</i>	<i>Incluye dos preguntas sobre número de horas trabajadas a la semana, actividades fuera del horario de trabajo habitual, incluida otros trabajos remunerados, actividades comunitarias, y actividades de ocio</i>	<i>Otras: Conocer la composición del hogar y si hay ayuda pagada y no pagada</i>		
	<i>3. Pregunta 3 del cuestionario del Informe "Trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía" del IAM</i>	<i>Se pregunta por el tiempo (horas y minutos) que se dedica a la semana a realizar diferentes actividades incluidas laborales, estudio, tareas del hogar, tarea de cuidado, desplazamiento</i>			
PERSONAS DEPENDIENTES EN EL HOGAR	<i>Cuestiones de la Encuesta Andaluza de Salud, 2007 sobre dedicación a cuidados de personas del hogar</i>	<i>Disponible en español. Preguntas sobre si existen personas que necesitan recibir cuidados en el hogar</i>	<i>Si- 4/6</i>	<i>Más de la mitad de las expertas que contestan consideran adecuada incluir esta pregunta.</i>	<i>Pregunta 2 y 2.b de la EAS2007</i>
ROL DE CUIDADOR/A	<i>Cuestiones de la Encuesta</i>	<i>Disponible en español. Preguntas sobre quién se</i>	<i>Si- 7/7</i>	<i>Todas las expertas que</i>	<i>Pregunta</i>

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
<i>PRINCIPAL</i>	<i>Andaluza de Salud, 2007 sobre dedicación a cuidados de personas del hogar</i>	<i>ocupa principalmente de las tareas domésticas y cuidados</i>		<i>contestan consideran adecuada seleccionar esta pregunta. Incluir ayuda contratada y familiar</i>	elaboración propia.
MODERADORAS DEL EFECTO: FACTORES LABORALES					
<i>PERCEPCION DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONTROL SOBRE EL TRABAJO.</i>	<i>1-Encuesta Europea de Calidad de vida 2012 (Q13-Q14)</i>	<i>Disponible en español. Preguntas sobre horarios y otras medidas específicas de flexibilidad. Incluye percepción sobre la sensibilidad del centro</i>	<i>1-6/7 2-3/7 3-4/7</i>	<i>La mayor parte de las expertas consultadas votan por la opción 1 La opción 3 además es votada por más de la mitad de las expertas y en algunos ítems (a partir del ítem 4 incluye algunas preguntas complementaria a la opción 1)</i>	Ítem Q13 de la Encuesta Europea de CV-2012 e ítem 4 y 5 del FSICO
	<i>2-ISTAS21- Control sobre el trabajo</i>				
	<i>3- FPSICO. Evaluación del riesgo psicosocial, INSHT</i>	<i>Disponible en español. Ítems 7, 8, 9,10. Validado al español por el INSHT. Incluye aspectos de control sobre los tiempos de trabajo que pueden ser incorporados como posibilidad de flexibilidad</i>			
<i>APOYO DE RESPONSABLES INMEDIATOS</i>	<i>Escala Family supportive supervisor behaviours (FSSB). SHORT FORMAT Hammer et al (2009)</i>	<i>Disponible en español. Escala de apoyo del/la superior inmediato/a</i>	<i>1-3/4 Otros: Apoyo superiores del cuestionario de Karasek</i>	<i>Pocas expertas puntúan estas escalas. La mayoría de las que lo hacen votan la opción 1</i>	<i>Escala Family supportive supervisor behaviours</i>
	<i>Escala Family-supportive organization perceptions, 2001</i>	<i>No disponible en español. Incluye en sus dimensiones ítems sobre conflicto entre trabajo familia, Work-family conflicto, Disponibilidad y uso de ayudas, satisfacción laboral y otras</i>			

SUBDIMENSIÓN	CUESTIONARIOS/PREGUNTAS PARA EVALUARLO	NOTAS SOBRE LAS ESCALAS	Número de personas que seleccionan/total de personas que responden	Observaciones respecto a la medida a utilizar	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar
		<i>dimensiones más allá del apoyo del/la supervisor/a</i>			
CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE A LA CONCILIACION	<i>Work-Family Culture Scale (WFCS), Validado en España Beléndez et al. 2013,</i>	<i>Se centra en la cultura de la empresa, evalúa tres componentes: demandas o expectativas organizacionales de tiempo, apoyo de la supervisión o dirección y consecuencias negativas para la carrera.</i>	<i>Si-7/7</i>	<i>Todas las expertas que votan consideran adecuada el uso de esta escala</i>	Escala WFCS
MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA ORGANIZACION	<i>Elaboración propia</i>	<i>Se presentará una lista de medidas que el centro de trabajo pone a disposición de los y las profesionales. Se preguntará si se ha utilizado alguna de esas medidas en los últimos 12 meses</i>	<i>Si- 6/6</i>		Elaboración propia
POSIBILIDAD DE RECUPERACION	<i>FPSICO. Evaluación del riesgo psicosocial, INSHT</i>	<i>Disponible en español Ítem 5 sobre la disponibilidad de horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana</i>	<i>Si- 3/4</i>		Ítem 5 del FPSICO
MODERADORAS DEL EFECTO: FACTORES EXTRALABORALES					
AYUDA DENTRO DEL HOGAR	<i>Preguntas de la EAS-2007 sobre reparto de actividades de cuidado entre diferentes miembros del hogar y si existe ayuda formal (contratada o de servicios públicos) para realizar tareas domésticas y de cuidado</i>		<i>Si- 5/5</i>	<i>Todas las expertas que se pronuncian sobre esta pregunta consideran adecuada usar esta pregunta</i>	<i>Preguntas P2.b y P3c de la EAS2007</i>

Tabla 2. Resultados principales de las valoraciones aportadas para cada instrumento de uso frecuente para medir las dimensiones del RDP

Además de las dimensiones/subdimensiones anteriores directamente relacionadas con la valoración de la exposición al Riesgo de Doble Presencia se han identificado una serie de cuestionarios/preguntas que se proponen incorporar en el instrumento para la Vigilancia de la salud del RDP con objeto de valorar el impacto del RDP sobre **la salud** (Tabla 3)

SUBDIMENSION	CUESTIONARIO/PREGUNTA PARA EVALUARLAS	% de Personas que la seleccionan/ total de personas respondientes
SALUD FISICA	Componente de salud física percibida - SF12	100%
	Enfermedades crónicas en el último año medida a través de la lista de enfermedades crónicas de la EAS 2011	4/4
HABITOS RELACIONADOS CON LA SALUD	- Consumo de tabaco (EAS 2011- 2 ítems)	1/5
	- Consumo de alcohol (EAS- 2011- 2 ítems)	
	- Nivel de actividad física (EAS-2011- 4 ítems)	5/5
	- Pautas de alimentación (Cuestionario de Adherencia a la Dieta Mediterránea- 11 ítem)	5/5
FATIGA CRONICA	- 3 ítems de los criterios diagnósticos de Síndrome de fatiga crónica del CDC	3/4
	- Componente Vitalidad del SF-36	1/4
SALUD MENTAL	- Bienestar mental (SF12)	4/4
	- Goldberg- 14 ítems validado en España	4/4
	- Estrés percibido (EEP)	1/4
	- Burnout. Cuestionario Marslach de 21 ítem	1/4
PROBLEMAS DE SUEÑO	Cuestionario de Oviedo 11 ítems validado en España	2/2

Tabla 3. Instrumentos para evaluar Dimensiones de salud relacionadas con el RDP

Por último en la Tabla 4 que sigue se presentan algunas variables sociodemográficas a incluir.

SUBDIMENSION	VARIABLES/MEDIDAS
Edad	Fecha de nacimiento

SUBDIMENSION	VARIABLES/MEDIDAS
Sexo	Sexo
Estado civil/situación de convivencia	Adaptación EAS
Nivel educativo	Nivel estudios EAS
Tipo de contrato	Elaboración propia
Antigüedad en el puesto	Elaboración propia
Categoría profesional	Elaboración propia
Nivel asistencial	Elaboración propia

Tabla 4. Variables sociodemográficas a incluir

3. ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE LOS CUESTIONARIOS PRINCIPALES QUE SE SOMENTEN A JUICIO EXPERTO

DIMENSION : VALORACION DE LA EXPOSICIÓN A DOBLE PRESENCIA

En concreto a continuación encontrará para cada Subdimensión del concepto RDP una serie de cuestionarios más frecuentemente usados para valorar esa subdimensión. La información que le presentamos para cada cuestionario es: Nombre del cuestionario, autor y año de la versión original, preguntas concretas de las que consta y por último algunos detalles del instrumento (ej. si está validado en España, breve resumen de estudios donde se han utilizado y usos que se han hecho, si existe una escala para su valoración, etc.).

Subdimensión "SOBRECARGA GLOBAL DE TRABAJO"

Definición: Percepción de que las demandas totales de tiempo y energía asociadas a realizar múltiples roles son demasiado grandes para ejecutar esos roles adecuadamente

Encuesta Europea de Calidad de Vida (EECV) (Eurofound, 2012)

Q11. En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo muy bien, bastante bien, no muy bien, o nada bien? (EECV)

1 Muy bien 2 Bastante bien 3 No muy bien 4 Nada bien 5 (No sabe) 6 (No contesta)

Q12. ¿Con qué frecuencia le ha sucedido algo de lo siguiente en los últimos 12 meses?

1 Varias veces a la semana 2 Varias veces al mes 3 Varias veces al año 4 Con menos frecuencia/ rara mente 5 Nunca 6 (No sabe) 7 (No contesta)

- Vuelvo a casa demasiado cansado como para hacer las tareas domésticas que se tienen que hacer.
- Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo.
- Me ha resultado difícil concentrarme en mi trabajo debido a mis responsabilidades Familiares.

Información general: Disponible en español. Contiene variables sobre horarios de trabajo, y sobre dificultades para realizar tareas domésticas y laborales por sobrecarga. Estas preguntas se vienen recogiendo y analizando en la EECV diseñada y realizada por Eurofound desde el año 2003.

Escala de Sobrecarga de rol de Bohlen y Viveros, 1981

1. My job keeps me away from my family too much
2. I feel I have more to do than I can handle comfortably
3. I have a good balance between my job and my family time
4. I wish I had more time to do things for my family
5. I feel physically drained when I get home from work
6. I feel emotionally drained when I get home from work
7. I feel I have to rush to get everything done each day
8. My time off from work does not match other family members' schedules well
9. I feel I don't have enough time for myself
10. I worry that other people at work think my family interferes with my job
11. I feel more respected than I would if I didn't have a job
12. I worry whether I should work less and spend more time with my children
13. I am a better parent because I am not with my children all day
14. I find enough time for the children

1:always, 2: most of the time, 3:some of the time, 4:rarely, 5:never

Información general: No está disponible en castellano. Es la escala de Sobrecarga de Rol que utiliza la Agencia Canadiense de Salud Pública (Public Health Agency of Canadá) en estudios que viene realizando sobre el tema desde antes del año 2002. Mide, además de la sobre carga, aspectos relativos al conflicto trabajo-familia y familia- trabajo.

Escala de doble presencia del CoPsoQ – istas21

Enunciado:

1. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?
 - Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.
 - 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.
2. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
3. Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
4. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

Información general: Validado en España. Escala que se administra en el conjunto del cuestionario ISTAS21 en España. Se han seleccionado solo los ítems de doble presencia. En un reciente estudio de cohorte en Alemania (6339 trabajadore/as) muestra asociación con estrés laboral y con depresión. En la versión media de la segunda edición del ISTAS 21 se incluyen las preguntas anteriores 3 y 4 además de las preguntas: ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? y ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? (cuestiones que coinciden con el WFC del Cuestionario de Netmeyer)

Índice de Sobrecarga de Zarit

- 1¿Siente que su familiar solicita más ayuda de la que realmente necesita?
 - 2¿Siente que debido al tiempo que dedica a su familiar ya no dispone de tiempo suficiente para usted?
 - 3¿Se siente tenso cuando tiene que cuidar a su familiar y atender además otras responsabilidades?
 - 4¿Se siente avergonzado por la conducta de su familiar?
 - 5¿Se siente enfadado cuando está cerca de su familiar?
 - 6¿Cree que la situación actual afecta de manera negativa a su relación con amigos y otros miembros de su familia?
 - 7¿Siente temor por el futuro que le espera a su familiar?
 - 8¿Siente que su familiar depende de usted?
 - 9¿Se siente agobiado cuando tiene que estar junto a su familiar?
 - 10¿Siente que su salud se ha resentido por cuidar a su familiar?
 - 11¿Siente que no tiene la vida privada que desearía debido a su familiar?
 - 12¿Cree que su vida social se ha visto afectada por tener que cuidar de su familiar?
 - 13¿Se siente incómodo para invitar amigos a casa, a causa de su familiar?
 - 14¿Cree que su familiar espera que usted le cuide, como si fuera la única persona con la que puede contar?
 - 15¿Cree que no dispone de dinero suficiente para cuidar a su familiar además de sus otros gastos?
 - 16¿Siente que será incapaz de cuidar a su familiar por mucho más tiempo? 17¿Siente que ha perdido el control sobre su vida desde que la enfermedad de su familiar se manifestó?
 - 18¿Desearía poder encargar el cuidado de su familiar a otras personas?
 - 19¿Se siente inseguro acerca de lo que debe hacer con su familiar?
 - 20¿Siente que debería hacer más de lo que hace por su familiar?
 - 21¿Cree que podría cuidar de su familiar mejor de lo que lo hace?
 - 22En general: ¿Se siente muy sobrecargado por tener que cuidar de su familiar?
- Nunca 0 Casi nunca 1 A veces 2 Bastantes veces 3 Casi siempre 4

Información general: Validado en España Percepción de sobrecarga por tener que cuidar a alguna persona dependiente en el hogar familiar. Se asocia con variables de salud. En el estudio de Cuidados y Cuidadores en Andalucía se ha utilizado una versión reducida de 8 ítems (Disponible en : http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CDYQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.easp.es%2F%3Fwpdmact%3Dprocess%26did%3DMjkuaG90bGluaw%3D%3D&ei=OyJfVL_HGsznaq2wgOgI&usg=AFQjCNGmNqGBz45m-PdaztL1qRDYSOme_w&sig2=IrMMNurF2Eu4x58BsTe5fw Cuestionario Sección N

Subdimensión "INTERFERENCIA DE LA VIDA LABORAL SOBRE LA VIDA FAMILIAR (ILF) " E "INTERFERENCIA DE LA VIDA FAMILIAR SOBRE LA LABORAL (IFL)"

Definición:

ILF: Percepción de que las obligaciones laborales impiden o dificultan atender completamente a las responsabilidades familiares y domésticas

IFL Percepción de que las obligaciones familiares y domésticas dificultan o impiden atender o realizar completamente todos los requerimientos laborales

Dos son las escalas más frecuentemente citadas en estudios sobre Work Family Conflict (WFC) publicados en PubMed: La escala de Carlson (2000 y validada en España por Blanch, 2009) y la escala de Netemeyer (1996), para la que no existe una versión en español, pero que es una de las más utilizadas en estudios recientes para analizar la asociación entre el conflicto trabajo remunerado-familia y la salud. Diferentes estudios han usado versiones distintas de ambas escalas. Otras escalas también utilizadas son la subescala de Doble presencia del ISTAS21, la escala de Kopelman (validada en España por Martínez Pérez, 2001), y la escala SWING (validada en España por Moreno y Jiménez, 2009). Estas 5 escalas, y sus distintas versiones son las que se presentan a continuación.

Cuestionario de Work Family Conflict de Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000)

1. My work keeps me from my family activities more than I would like.
2. The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household Responsibilities and activities.
3. I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities. Time-based family interference with work
4. The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.
5. The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.
6. I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities. Strain-based work interference with family
7. When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/responsibilities.
8. I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.
9. Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy. Strain-based family interference with work
10. Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.
11. Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.
12. Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job. Behaviour-based work interference with family.
13. The problem-solving behaviours I use in my job are not effective in resolving problems at home.
14. Behaviour that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home. A
15. The behaviours I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.
16. The behaviours that work for me at home do not seem to be effective at work.
17. Behaviour that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.
18. The problem-solving behaviour that work for me at home does not seem to be as useful at work.

Información general: Escala de 18 ítems. Es una de las más utilizadas tanto en la versión completa como en distintas versiones abreviadas. En el estudio de validación de la escala de Matthews (2010) se destaca la amplia utilización de esta escala indicando que existen más de 25 estudios en los que se ha utilizado como medida del conflicto trabajo-familia (WFC). La escala completa captura la naturaleza bidireccional del conflicto trabajo remunerado-familiar y permite analizar los tres tipos de "presiones" que dan lugar a la percepción del conflicto: a) presión de tiempo; b) tensión emocional; c) conflicto conductas. Existen estudios donde se ha demostrado la asociación de puntuaciones en WFC medidos con esta escala y variables de salud como depresión (Wate, 2008), burnout (Sagado, 2012), satisfacción laboral y laboral e intención a abandonar el trabajo (Matthews, 2010), accidentes en los últimos 6 meses (Lawrence, 2013). Se ha validado en inglés una versión abreviada de 6 ítems (Matthews 2010). Hay una versión reducida de esta escala validada al español que se presenta a continuación.

Cuestionario de Conflicto Trabajo – Familia (CCTF) de Blanch (2009). Es la Validación a España del versión breve del cuestionario de Carlson (2000):

Enunciado: Describa sus relaciones familiares y laborales con la mayor objetividad posible escribiendo el número que mejor refleje su opinión respecto a cada aspecto que se pregunta.

Ítems

1. Después del trabajo, llego a mi casa demasiado cansado como para hacer las cosas que me gustaría hacer
2. Debido al exceso de trabajo, no puedo dedicarme a mi familia todo lo que desearía.
3. Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mis familiares y amigos
4. Mi trabajo interfiere a menudo con mis responsabilidades familiares.
5. Mis responsabilidades familiares son tan grandes que no me queda tiempo para el trabajo
6. A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo a menudo que hablo sobre mi vida personal.
7. Mi vida familiar me quita tiempo que me gustaría pasar en el trabajo.
8. Mi vida familiar interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales

Información general: Es la validación de una versión abreviada de la Escala de Carlson. (Blanch, 2009). La validación al español muestra una adecuada estructura factorial (2 factores) y validez y fiabilidad. La asociación entre las puntuaciones en la escala y variables de salud se dan fundamentalmente en la subescalas relativas a WFC (Interferencia del trabajo remunerado en la familia) y no tanto en relación al FWC (interferencia de la familia en el trabajo remunerado), y se encuentran principalmente para hombres. En cuanto a las limitaciones que destacan lo/as autoras se refieren a las propias de un instrumento tan breve. La fiabilidad de la escala FWC es menor en mujeres (.60) que en hombre (.72) en algunas de las muestras de trabajadore/as en el estudio de validación.

ESCALA DE NETMEYER et al., (1996)

Factor: Work-Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfil family responsibilities.
3. Things I want to do at home are not done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfil family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Factor: Family-Work Conflict Scale

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work are not done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties

Información general: Es uno de los instrumentos más usados y validados para analizar Interferencia de Trabajo remunerado-familia. Construido en 1996 se sigue aplicando en estudios publicados en 2014. Hay adaptaciones en distintos países Polonia, Alemania, EEUU, Italia. No existen estudios de validación en español. Se ha encontrado asociaciones de puntuaciones en esta escala con VD como estrés ocupacional, baja satisfacción y baja salud percibida. Se ha usado en estudios con población sanitaria. Se ha encontrado asociación entre puntuaciones en esta escala y peor bienestar mental (DePasquale, 2014); Insatisfacción laboral, intención de dejar el trabajo, síntomas físicos y SF12 (Hammer, 2011), dolor musculo esquelético (Kim, 2013), estrés percibido y psicológico (Kessler, 2003) Burnout (Wang, 2012); sintomatología cardiovascular y consumo de sustancias (Kristen, 2013;); fatiga crónica (Hiroshi Ohta, 2011), salud física y mental (Carlson, 2013), Estrés percibido medido a través del PSS (Hauk, 2013), burnout (Estryn-Behar, 2011)

Escala de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). Versión española de Martínez Perez Dolores (2001)

Conflicto en el trabajo

- 1- En el trabajo tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.
- 2- En el trabajo no puedo ser yo misma/o (mostrarme como soy)
- 3- En mi puesto, trabajo bajo directrices y políticas incompatibles
- 4- Mi trabajo ofrece escasas oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades
- 5- Me gustaría tener más poder e influencia sobre otras personas en el trabajo.
- 6- En el trabajo recibo tareas sin disponer de los recursos necesarios para llevarlas a cabo adecuadamente
- 7- Donde trabajo no puedo comportarme sin reparar en la persona con la que estoy tratando
- 8- En el trabajo recibo encargos incompatibles de dos o más personas

Conflicto en la familia

- 9- Mi familia no disfruta haciendo algunas cosas de las que a mi me gustaría hacer.
- 10- Mi pareja y yo no coincidimos acerca de quiénes deberían ser nuestros amigos
- 11- Debido a mi situación familiar dispongo de muy poco tiempo para ocuparme de mis intereses personales.
- 12- Mis responsabilidades familiares me obligan a hacer cosas que preferiría no hacer.
- 13- Mi pareja y yo tenemos ideas distintas acerca del tiempo que pasamos con nuestros parientes
- 14- Mi pareja y yo preferimos hacer cosas distintas a la hora de divertirnos
- 15- Mi pareja y yo no pensamos igual acerca de como pasar un rato a solas
- 16- Mi pareja y yo tenemos diferentes objetivos para nosotros mismos como pareja

Conflicto inter-rol

- 17- Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar
- 18- Después del trabajo llego a casa demasiado cansada/o para hacer lo que me gustaría hacer
- 19- En mi trabajo estoy tan ocupado que me olvido de si intereses personales
- 20- Mi familia detesta que a menudo me preocupe por el trabajo cuando estoy en casa
- 21- Debido a las exigencias del trabajo, a veces estoy irritable en casa
- 22- Las demandas de mi trabajo hacen difícil que esté relajado durante el tiempo que paso en casa
- 23- Mi trabajo me roba parte del tiempo que me gustaría dedicar a mi familia
- 24- Mi trabajo me hace difícil ser la clase de pareja o padre/madre que me gustaría ser

Información general: Escala creada en 1983 por Kopelman, Greenhaus y Connolly. La validación al español de este instrumento es de 2001 (Martínez-Perez, D). El análisis factorial muestra las dimensiones del instrumento original. La fiabilidad obtenida de cada subescala es buena (entre .78 y .83). No se ha encontrado asociación de conflicto interrol (que es la dimensión más próxima al conflicto de doble presencia que queremos valorar) y tiempo dedicado al trabajo en casa; ni con las variables de satisfacción laboral. Si hay asociación entre las distintas medidas de conflicto y bienestar si bien la propia autora destaca que el estudio de validación al español se realiza en una muestra de solo 250 personas en categorías profesionales de nivel medio-alto y no están representados otros grupos. Calvo Salmerón (2010) usa también esa escala para analizar diferencias de género en el conflicto entre roles. Otros estudios que usan la escala son Lawrence (2013 utiliza una versión breve de 9 ítems y Matthews (2010), Delgado (2010) usa algunos ítems de esta escala

Escala de Relaciones Familia-Trabajo, Delgado et al. 2009

Escala de respuestas: 1: Total desacuerdo 7: Total acuerdo

- 1- Si faltó algún día de casa las tareas domésticas siempre se quedan sin hacer
- 2- Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí
- 3- Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas
- 4- Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos
- 5- Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo
- 6- A menudo necesitaría estar en el centro y en casa a la vez
- 7- Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar
- 8- Estoy satisfecho/a con el tiempo que le dedico a familia
- 9- Estoy satisfecho/a con el tiempo que le dedico a mi trabajo
- 10- Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles
- 11- Después del trabajo, llego a casa demasiado/a cansado/a para hacer lo que me gustaría

Información general: Creado en 2009 para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de atención primaria. Combina escala del ISTAS 21 con dos ítems del cuestionario de Interferencia Trabajo remunerado-familia de Kopelma y 4 ítems de elaboración propia. A partir del análisis factorial se identifican dos factores: Sobrecarga y Déficit de Apoyo Familiar y Conflicto Familia/trabajo. No se ha estudiado asociación con variables de salud

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

Información general: Validado en España por Moreno y Jimenez (2009). Además de analizar la Interacción negativa trabajo-familia, analiza la interacción positiva. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar (Goldberg, satisfacción vital, calidad del sueño), lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente. La validez convergente con esas medidas se limita a las subescalas que evalúan una interacción negativa entre Trabajo remunerado y familiar.

Subdimensión "RIESGO POR PROLONGACION JORNADA DE TRABAJO"

Definición:

Existencia de un alargamiento del tiempo dedicado al trabajo por encima de las 40 horas semanales. Se valora analizando el tiempo total a la semana que se dedica al trabajo tanto remunerado como no remunerado.

Para construir el indicador de "Riesgo por prolongación de Jornada de trabajo" se utilizarán alguno de los dos cuestionarios que aparecen en la pp 20 a 21 del Documento de apoyo a la consulta: "Encuesta Europea de Condiciones de trabajo (Adaptación pregunta EF3) " o bien " Pregunta 3 del cuestionario del informe " Informe "Trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía" del IAM". **Ambos cuestionarios están disponibles en el apartado "Dimensión 3: Condiciones familiares y extralaborales que influyen en la exposición a RDP: Subdimensión: Tiempo dedicado a diferentes tareas de cuidado y domésticas.**

Subdimensión "RIESGO POR INCREMENTO EN LA DOSIS EXPOSICIÓN A RIESGOS DEL TRABAJO"

Definición:

Existencia de un aumento del tiempo de exposición a riesgos laborales por realizar el mismo tipo de tareas dentro y fuera de la jornada laboral. Se valora analizando el tiempo total en horas a la semana que se dedica a realizar tareas que implican exposición a un riesgo ergonómico, higiénico, y exposición a riesgos psicosociales.

La valoración de "la dosis de exposición a riesgos del trabajo remunerado se puede abordar mediante las siguientes alternativas:

- 1- Presentando una lista de posibles riesgos del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado y preguntar directamente a la persona entrevistada ¿en qué medida cree usted que está expuesto a los siguientes riesgos en el trabajo que realiza en el SAS? ¿Y en el trabajo que realiza en su casa?
- 2- Presentando una lista de tareas que se realizan en casa y preguntar por el tiempo dedicado a cada una de esas tareas al día. (El tiempo de exposición a riesgos en el SAS no se pregunta sino que se recoge a través de los resultados de la evaluación de riesgos asociada al puesto que ocupa)

EJEMPLOS:

- 1- Ejemplo de pregunta donde se pide información sobre la exposición en el trabajo del SAS y en el trabajo en casa a diferentes riesgos del trabajo

Entre las tareas que realiza tanto en su empleo como en casa, ¿en qué medida está usted expuesto a	En su trabajo en el SAS	En su trabajo en casa
<ul style="list-style-type: none"> - Vibraciones provenientes de herramientas o máquinas - Ruido tan alto que tiene que levantar la voz para hablar con otra gente - Manejar o tocar sustancias o productos peligrosos - Posiciones dolorosas / fatigantes - Tareas repetitivas de menos de 10 minutos - Movimientos repetitivos de manos o brazos - Uso de equipo de protección individual -..... 		
<p>Información general: Se puede usar la lista de riesgos en el trabajo de la Encuesta Andaluza de Salud (EAS 2007)</p>		

- 2-Ejemplo de pregunta donde se pide información sobre el tiempo que se dedica a realizar una serie de tareas

¿Podría decirme con qué frecuencia suele usted realizar cada una de las siguientes actividades?	Día de diario	Día de fin de semana
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cocinar 2. Planchar 3. Limpiar la casa 4. Hacerse la cama 5. Hacer la compra 6. Coser <p>Tareas de cuidado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. La movilización, recolocación, vestido o el baño de personas dependientes 8. Prestar cuidados sanitarios por indicación facultativa (ej. curas, ejercicios) 9. Dar medicación 10. Acompañamiento a consulta 		

11. Manejar comportamiento de ataques verbales, amenazas de agresión física o agresiones físicas de la persona a la que cuida
....

Información general: La lista de tareas en el hogar se puede recoger del cuestionario de "Trabajo de cuidados en Andalucía" de Lina Galvez, o bien del cuestionario de "Guía de autogestión preventiva de cuidadora/es" de Inma Mateo

DIMENSION 2: CONDICIONES DEL TRABAJO REMUNERADO QUE INCREMENTAL EL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA

Subdimensión "TIEMPO DE TRABAJO REMUNERADO"

Definición Características de los horarios y tiempo dedicado al trabajo remunerado

1. En total ¿cuántas horas trabaja usted habitualmente a la semana? _____

2. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?
 Jornada partida
 Jornada continua de mañana
 Jornada continua de tarde
 Jornada continua nocturna
 Turnos. Especificar qué turno tiene: ...
 Otra posibilidad
 NS/NC

3. Cuantas veces ha trabajado en fin de semana en el último mes?---- fines de semana

4 ¿Cuantas noches ha trabajado en el último mes? ____ noches

5 ¿Cuantas veces ha trabajado noches seguidas en el último mes? ____ noches

6 En el caso de que trabaje a turnos- ¿como es su horario a turnos? _____

7 En el caso de que trabaje a turnos ¿Quién define su turno de trabajo? _____

8 En el caso de que trabaje a turnos ¿Con qué antelación de media sabe usted qué turno va a tener?

▪ Los turnos se definen con suficiente antelación (al menos un mes antes).....	1
▪ Los turnos de trabajo se definen semanalmente.....	2
▪ Los turnos de trabajo se definen de un día para otro.....	3
▪ Otras situaciones ¿cual?	4
▪ NS/NC	9

9 ¿Con qué frecuencia hay cambios inesperados (o poco previsibles) en los horarios de trabajo?

▪ Con mucha frecuencia.....	▪ 1
▪ Con frecuencia.....	▪ 2
▪ A veces.....	▪ 3
▪ Casi nunca	▪ 4
▪ Nunca	▪ 9

10. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
 siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca

Subdimensión "DEMANDAS LABORALES"

Cuestionario de Karasek. Dimensión demanda.

- 10 – Mi trabajo exige hacerlo rápidamente
- 11 – Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental
- 12 – En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva
- 13 – Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo
- 14 – No recibo pedidos contradictorios de los demás
- 15 – Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo
- 16 – Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde
- 18 – A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás

Información general: Utilizado en más de 104 artículos relación con variables de salud. Se incorpora en el Cuestionario ISTAS 21

Cuestionario Ista 21. Ítems exigencias psicológicas

- 1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?
- 2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- 3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?
- 4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?
- 5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?
- 6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

Cuestionario FSICO

- 21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (*de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea*)
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?
muy alta alta media baja muy baja
- 23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:
excesiva elevada adecuada escasa muy escasa
- 27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista.
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca
- 32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca

Información general: Es el cuestionario de riesgos psicosociales diseñado por el Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo. de España

EAS-2007

1. Entre las tareas que realiza en su trabajo, ¿en qué medida está usted expuesto a?

Siempre Muchas veces Algunas veces Nunca NS/NC

Vibraciones provenientes de herramientas o máquinas

- § Ruido tan alto que tiene que levantar la voz para hablar con otra gente
- § Altas temperaturas que le producen sudor
- § Bajas temperaturas
- § Respirar vapores, humos, polvo, o sustancias peligrosas como químicos, material infeccioso, etc.
- § Manejar o tocar sustancias o productos peligrosos
- § Radiaciones como rayos X, soldadura, rayos láser
- § Posiciones dolorosas / fatigantes
- § Tareas repetitivas de menos de 10 minutos
- § Movimientos repetitivos de manos o brazos
- § Uso de equipo de protección individual
- § Trabajar con ordenadores
- § Trabajar a un ritmo muy rápido
- § Trabajar con plazos inflexibles / rígidos
- § Conducir vehículos (escavadoras, camiones, coches)
- § Relacionarse con gente que no son compañeros (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes,)
- § Períodos largos de intensa concentración
- § Manipular cargas pesadas (más de 15 kgrs)
- § Llevarse trabajo para casa
- § Trabajar los fines de semana (sábado y/o domingo exclusivamente)

2. Y, en su actual puesto de trabajo, ¿en qué medida...?

- Puede decidir cuándo hacer el trabajo
- § Puede decidir su propio ritmo de trabajo
- § Tiene margen de libertad para decidir cómo hacer su trabajo
- § Su trabajo requiere aprender cosas nuevas
- § Su trabajo es monótono
- § Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades
- § Su trabajo requiere hacer tareas muy complicadas
- § Puede influir en las decisiones que afectan a su servicio, departamento o unidad
- § En su trabajo está poco claro cuáles son las funciones y tareas de los trabajadores
- § En su trabajo puede contar con la ayuda de sus compañeros si la necesita
- § ¿Sus compañeros son hostiles o conflictivos con usted?
- § En general tiene una buena relación con sus compañeros
- § A su superior inmediato ¿le preocupa el bienestar de los que trabajan con él?
- § Los jefes (superiores inmediatos) apoyan a los trabajadores
- § Los jefes (superiores inmediatos) valoran las ideas aportadas por los empleados

Información general. La Encuesta Andaluza de Salud 2007 se aplica cada 4 años a una muestra representativa de adulto/as de Andalucía.

DIMENSION 3: CONDICIONES FAMILIARES Y EXTRALABORALES QUE INCREMENTAL EL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA

Subdimensión "TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO"

Pregunta de elaboración propia:

1. ¿En total cuantas horas dedica usted al día habitualmente al trabajo domestico (lavar, limpiar, comprar comida, cocinar, etc.) - En día de diario ___ horas - En día de fin de semana ___ horas
2. Teniendo en cuenta a todas las personas de su familia a las que usted presta cuidados (hijos, personas mayores o con enfermedad) ¿En total cuantas horas dedica usted al día habitualmente al cuidado o atención de esas personas) - En día de diario ___ horas - En día de fin de semana ___ horas

Encuesta Europea de Condiciones de trabajo (Adaptación pregunta EF3) (Eurofound)

1. En total ¿cuántas horas trabaja usted habitualmente a la semana? _____ (trabajo remunerado)
2. ¿Cuántas horas a la semana dedica Vd. a las siguientes actividades fuera de su horario de trabajo habitual en el SAS? (trabajo no remunerado)
- A – De voluntariado o caritativas
 - B – Políticas o sindicales
 - C – Cuidado y educación de sus hijos, nietos
 - D – Cocinar y realizar las tareas domésticas
 - E – Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad
 - F – Hacer un curso o formación
 - G – Actividad deportiva, cultural o de ocio fuera de su hogar
 - H – Jardinería y bricolaje
 - I - Otros trabajos remunerados fuera del SAS

Pregunta 3 del cuestionario del informe " Informe "Trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía" del IAM "

3. ¿Podría decirme con qué frecuencia suele usted realizar cada una de las siguientes actividades? Especificar, en la casilla de frecuencia que corresponda, las horas y minutos diarios que dedica a esa actividad cada vez que la realiza.

	A diario		Varias veces semana		1 vez por semana		2 ó 3 veces al mes		Al menos 1 vez al mes		Cada 2 ó 3 meses		Alguna vez al año		Nunca		NS/ NC		
	Hs	m	Hs	m	Hs	m	Hs	m	Hs	m	Hs	m	Hs	m	Hs	m	Hs	m	
Trabajo profesional																			
Estudio																			
Tareas relativas a la alimentación (excluye el tiempo propio dedicado a comer):																			
- Comprar y guardar alimentos																			
- Prepara, cocinar, atender																			
- Fregar vajilla, recoger cocina																			
Cuidados (no pagados) a otras personas de tu hogar:																			
- A niños/as																			
- A personas enfermas, mayores dependientes o discapacitadas																			
Cuidados (no pagados) a otras personas que no viven en tu hogar																			
Limpieza, ordenar (ropa, costura, plancha, casa, basura)																			

Subdimensión "PERSONAS DEPENDIENTES EN EL HOGAR"

EAS-2007

P. ¿Cuántas personas viven en el domicilio actualmente?

Especificar número: __

P.. ¿Cuántas personas son menores de 18 años de edad?

Especificar número: __

P.. Edades de los/las menores:

10	60
20	70
30	80
40	90
50	100

P.. ¿En el hogar viven personas con algún tipo de limitación o discapacidad?

- Sí 1 → Ir a P.51a
- No 2 → Ir a P.52
- NS/NC..... 9

Subdimensión "ROL DE CUIDADOR/A PRINCIPAL"

EAS-2007

P.. ¿Quién atiende habitualmente a esas personas? (*Respuesta múltiple*)

Habitualmente se cuida él/ella mismo/a

Habitualmente lo/la cuido yo (la persona entrevistada):

- § Yo solo/sola
- § Mi pareja y yo
- § Yo, junto a otra persona que no es mi pareja
- § Habitualmente lo cuida otra persona que no reside en el hogar
- § Habitualmente lo cuida otra persona del hogar
- § Otra opción

DIMENSION 4: CONDICIONES TRABAJO REMUNERADO QUE PROTEGEN EL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA

Subdimensión "PERCEPCION DE FLEXIBILIDAD LABORAL"

Encuesta Europea de Calidad de vida 2012 (Q13-Q14)

Q13 En su trabajo actual, ¿tiene a su disposición las siguientes opciones de horario?

- a Puedo cambiar mis horas de entrada y de salida
- b Puedo acumular horas y sumar vacaciones
- c Puedo tomarme un día libre avisando con poca antelación cuando lo necesito

Q14 Para usted, ¿qué utilidad tendrían las siguientes opciones para ayudarle a equilibrar su vida profesional y privada?

- a Tener más control sobre mis horarios de entrada y salida del trabajo
- b Modificar el número de horas que trabajo a la semana
- c Poder tomarme un día libre avisando con poca antelación cuando lo necesite
- d Tener más acceso a servicios de apoyo (guarderías, residencias o cuidados de larga duración)

Cuestionario ISTAS 21

- 7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?
- 8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?
- 9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?
- 10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?
- 11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?
- 12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
- 13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
- 14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?
- 15) ¿Tienen sentido tus tareas?
- 16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

FPSICO ítems 3, 7,8,9,10

- 1- ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
1 siempre o casi siempre 2 a menudo 3 a veces 4 nunca o casi nunca
2. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
1 siempre o casi siempre 2 a menudo 3 a veces 4 nunca o casi nunca
3. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
1 siempre o casi siempre 2 a menudo 3 a veces 4 nunca o casi nunca
4. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
1 siempre o casi siempre 2 a menudo 3 a veces 4 nunca o casi nunca
5. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

- Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)
- La distribución de tareas a lo largo de tu jornada
- La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)
- Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)
- La cantidad de trabajo que tienes que realizar
- La calidad del trabajo que realizas
- La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo
- La distribución de los turnos rotativos
- No trabajo en turnos rotativos

Subdimensión "APOYO RESPONSABLE INMEDIATO/A"

Escala Family supportive supervisor behaviours (FSSB). SHORT FORMAT Hammer et al (2009).

Version adaptada en Chile

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones? (1=Totalmente en desacuerdo / 7=Totalmente de acuerdo)

- (1) Mi jefe/a está dispuesto a escuchar mis problemas laborales, familiares y personales,
- (2) Mi jefe/a dedica tiempo para conocer mis necesidades personales,
- (3) Me siento cómodo hablando con mi jefe/a sobre mis conflictos laborales, familiares y personales,
- (4) Mi jefe/a y yo hablamos para resolver eficazmente los conflictos laborales, familiares y personales,
- (5) Confío en mi jefe/a para solucionar los posibles conflictos laborales, familiares y personales,
- (6) Mi jefe/a es un buen modelo de conciliación en el trabajo y fuera del trabajo,
- (7) Mi jefe/a organiza el departamento de modo que beneficie a los empleados y a la empresa

Información general: Disponible en: ESTUDIO PERCEPCIONES Y PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM

Subdimensión "MEDIDAS DE CONCILIACION"

Elaboración propia

- 1- En los últimos 12 meses ¿cuantos días ha disfrutado usted de una baja por maternidad/paternidad? ____ días
- 2- En los últimos 12 meses ¿cuantos días ha tenido un permiso sin sueldo por cuidado de un familiar? ____ días
- 3- En los últimos 12 meses ¿cuantos días ha tenido un permiso sin sueldo por cuidado de un familiar? ____ días
- 4- En los últimos 12 meses ¿cuantos días ha tenido una reducción de jornada por cuidado de familiar? ____ días
- 5- En los últimos 12 meses ¿ha usado algunos de los siguientes servicios para alguno/as de sus hijo/as?
 - a. Servicios de atención socioeducativa, escuelas infantiles y/o ludotecas para menores de 3 años
 - b. Aula matinal
 - c. Comedor escolar
 - d. Actividades extraescolares
 - e. otros...
- 6- En los últimos 12 meses ¿ha usado algunos de los siguientes servicios para alguno/as de las personas dependientes de su familia?
 - a. Centros residenciales
 - b. Centros de día para personas mayores
 - c. Centros de estancia diurna y respiro familiar
 - d. Ayuda para contratar a una persona para el cuidado de familiares
 - e. Otros

Subdimensión "CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE "

Work-Family Culture Scale (WFCS):

Se espera que los empleados se lleven trabajo a casa por la noche o durante los fines de semana. Esta empresa tiene una cultura de "adictos al trabajo", lo que quiere decir que trabajar hasta tarde se percibe como positivo.

Se espera que los empleados trabajen más de 50 horas a la semana.

Los directivos en esta organización animan a los supervisores a tener en cuenta las preocupaciones familiares de los empleados.

Los directivos son comprensivos cuando los empleados tienen que poner su familia primero.

En esta empresa los directivos se adaptan a las necesidades familiares.

Los ejecutivos en esta organización están a favor de que los empleados cumplan con sus responsabilidades de cuidar a sus hijos.

Muchos empleados se resienten cuando las mujeres en esta organización toman permisos largos para cuidar a hijos.

Rechazar una promoción por razones familiares pondría en peligro el progreso de la carrera.

En esta organización, los empleados que participan en políticas dirigidas a empleados con familia están considerados menos dedicados a su carrera.

En esta organización, los empleados que utilizan un horario flexible tienen menos oportunidad de progresar en sus carreras que los empleados que no lo utilizan

Información general: Validación en España por Beléndez et al. 2013

Subdimensión "POSIBILIDAD DE RECUPERACION "

FPSICO. Ítem 5

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
siempre o casi siempre a menudo a veces nunca o casi nunca

DIMENSION 5: MODERADORAS DEL EFECTO: FACTORES EXTRALABORALES QUE INFLUYEN EN LA EXPOSICIÓN A RDP

Subdimensión "APOYO EN EL HOGAR"

EAS-2007

1. ¿Viene a su vivienda alguna persona de fuera que ayude en el cuidado de persona/as dependientes de su hogar (incluido los hijo/as)?

(admite respuesta múltiple)

Sí, una persona contratada para ello

Si, profesionales de los servicios Sociales o sanitarios

Si, otras personas (familiares, Amigos/as, vecinos/as, otros)

No, no viene ninguna persona

No contesta

Elaboración propia

1. ¿Viene a su vivienda alguna persona de fuera que ayude en las tareas domésticas?

Sí, ___ horas a la semana

No, no viene ninguna persona

No contesta

BIBLIOGRAFÍA

1. Generalitat de Catalunya 2010. **10** porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. Disponible en: http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/PRL/10XQ_Genere_ca_st.pdf
2. Eurofound, 2012. Disponible en: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/64/en/1/EF1264_EN.pdf
3. Moreno Neus, Moncada Salvador, Llorens Clara, Carrasquer Pilar. Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *New Solut.* 2010;20(4):511-26. doi: 10.2190/NS.20.4.h.
4. S Moncada, C Llorens, A Navarro, and TS Kristensen, "ISTAS21 COPSQ: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague", *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 8, no.1 (2005):18-29.
5. Gálvez Muñoz Lina, Rodríguez Modroño Paula, Agenjo Calderón Astrid, Domínguez Serrano Mónica. El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 2013.
6. Carrasquer Pilar. La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas.. Tesis doctoral, 2002. Universidad Autónoma de Barcelona.
7. Väänänen A, Kevin MV, Ala-Mursula L, Pentti J, Kivimäki M, Vahtera J. The double burden of and negative spillover between paid and domestic work: associations with health among men and women. *Women Health.* 2004;40(3):1-18
8. Delgado Ana, y col. Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Rev. Esp. Salud Publica [revista en la Internet].* 2011 Abr [citado 2014 Oct 02] ; 85(2): 149-162. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272011000200004&lng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272011000200004&lng=es)
9. Artazcoz Lucía, Cortès Imma, Borrell Carme. Work and family: "double workload" overburdens women's health. Spring-summer 2011/HesaMag #03. Special report 14/22
10. Carrasquer Pilar. La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas.. Tesis doctoral, 2002. Universidad Autónoma de Barcelona.

11. Jiménez Figueroa, Andrés y Moyano Díaz, Emilio. Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum* [online]. 2008, vol.23, n.1, pp. 116-133. ISSN 0718-2376