



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

El conflicto de la vida laboral, personal y familiar en profesionales de los centros sanitarios. Herramientas para su valoración y recomendaciones

Equipo de trabajo

EASP

Inmaculada Mateo

Elena Corpas

ISBN 978-84-697-7413-7

SAS

Nuria Queralto

Celia Gómez

Índice

INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA.....	8
OBJETIVOS	7
RESULTADOS.....	14
ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	15
ASOCIACIÓN ENTRE RIESGO DE DOBLE PRESENCIA Y SALUD	¡Error! Marcador no definido.
ASOCIACIÓN ENTRE CONDICIONES DE EMPLEO Y NIVELES DE RIESGO DE DOBLE PRESENCIA ..	¡Error! Marcador no definido.
DISCUSIÓN.....	29
CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	33
ANEXO 1. Análisis factorial.....	34
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCIÓN

Según datos de la cuarta Encuesta Europea de Calidad de Vida en torno al 25% de trabajadores y trabajadoras en España tienen dificultades para conciliar su vida laboral y familiar. Este porcentaje varía por sectores de actividad, nivel de ocupación y en determinadas condiciones de trabajoⁱ.

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

El origen del riesgo de doble presencia se debe a la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, según la cual el trabajo doméstico y familiar recae fundamentalmente en mujeres, mientras que el ámbito del trabajo remunerado y público es ocupado fundamentalmente por hombres. La incorporación al mercado laboral de las mujeres (la tasa de actividad de las mujeres ha pasado a ser 31,64% en 1999 a 53,6% en 2016)ⁱⁱⁱ 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 **¡Error! Marcador no definido.**^{iv}.

Según datos de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo cuando se computa las horas de trabajo remunerado y no remunerado las mujeres trabajan de promedio 64 horas a la semana en comparación con las 53,6 de los hombres. Esta diferencia se debe fundamentalmente al tiempo que las mujeres dedican al cuidado de personas dependientes (26.8 horas de media frente a 8.8 de los hombres), más que a la jornada laboral que de media es 40.9 horas a la semana para los hombres y 33.9 horas para las mujeres. Además las mujeres dedican entre 2 a 4 veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado familiar que los hombres^v.

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 está especialmente feminizado. Según datos de 2015 el 69,7% de la plantilla del SAS está compuesta por mujeres^{vi}. 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, Diplomatura en enfermería, 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 musculo esqueléticos y dermatitis respectivamente) hay que sumar la exposición a los mismos riesgos asociados 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.

En el contexto anterior la Dirección General de Profesionales del SAS solicita a la EASP el diseño de una herramienta para la “Evaluación del riesgo de doble presencia en el SAS” que además contribuya a la vigilancia específica de la salud de aquellos trabajadores y trabajadoras que se identifiquen expuestas a estos riesgos. En este informe se presenta la metodología y resultados principales del proceso de validación de esta herramienta. Este proceso se ha desarrollado conforme a los siguientes pasos:

a) Revisión de la literatura.

Como primer paso del proyecto para la construcción de una Herramienta de Evaluación del Riesgo de Doble Presencia en el SAS y de Vigilancia específica de la salud de trabajadores y trabajadoras expuestas a dichos riesgos, se realizó una revisión de la literatura con el objetivo de identificar métodos de evaluación específicos en este ámbito y de determinar las Dimensiones claves a incorporar en el Sistema. El documento de revisión se puede consultar en archivo anexo con nombre: “Construcción de una herramienta para la vigilancia de la salud y evaluación del riesgo psicosocial de doble presencia en el SAS. Documento de revisión de la literatura. 2014”.

b) Fase cualitativa

Se ha desarrollado un estudio cualitativo en dos centros hospitalarios del Servicio Andaluz de Salud. La población de estudio fueron trabajadores y trabajadoras de diferentes niveles ocupacionales y cargos de responsabilidad de esos hospitales y que tuvieran alguna persona dependiente (incluido menores) a su cargo. El objetivo de este estudio fue profundizar en las opiniones y experiencias sobre doble presencia y conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras de los hospitales, y de cargos directivos/jefaturas de servicio, con objeto de tener en cuenta estas opiniones a la hora de diseñar el cuestionario para valorar riesgo de doble presencia. El documento del estudio se puede consultar en archivo anexo con el

nombre: “Percepción del riesgo de doble presencia en trabajadoras y trabajadores de hospitales de Sevilla”.

c) Consulta a personas expertas.

Como parte del proceso de “validación de contenido” del cuestionario se realiza una consulta online a personas expertas mediante técnicas de cuestionario online semiestructurado a fin de construir el marco conceptual del tema que oriente sobre los elementos claves del Modelo de VS de RDP a utilizar. Además en este proceso de consulta ayudó a priorizar los instrumentos finales a incorporar en el pilotaje inicial de la herramienta que se estaba construyendo. El informe de resultados de esta fase está disponible en el documento anexo con el nombre: “Construcción de una herramienta para la vigilancia de la salud y evaluación del riesgo psicosocial de doble presencia en el SAS. Resumen del Informe de resultados del Análisis de respuesta a la Consulta a Expertas”

Como resultado de estas fases descritas se diseñó un cuestionario que ha sido sometido a un proceso de validación psicométrica. ***El presente informe se centra en desarrollar la metodología y resultados de la Validación psicométrica del cuestionario de doble presencia.***

OBJETIVOS

El objetivo general del proyecto es diseñar y validar un instrumento para evaluar el riesgo de doble presencia entre personal de servicios sanitarios.

Objetivos específicos:

1. Diseñar y realizar una validación psicométrica de un cuestionario para medir el riesgo por conflicto entre la vida laboral y familiar (riesgo de doble presencia) en los centros sanitarios.
2. Analizar la asociación entre la medida de doble presencia obtenida y la salud ajustando por sexo y clase social.
3. Analizar la asociación entre factores de la organización y el riesgo de doble presencia y las diferencias según sexo y clase social.

METODOLOGÍA

Diseño y población de estudio

Se ha realizado un estudio descriptivo a través de cuestionario. La recogida de datos se realizó en el año 2017 en diferentes centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

La población de estudio se constituyó a partir de un muestreo de conveniencia (o muestreo incidental) de trabajadores y trabajadoras del SAS a quienes se solicitó que cumplimentaran un cuestionario.

Los criterios de inclusión para contestar el cuestionario fueron: personas de entre 18 y 65 años, que durante el período de recogida de información estuvieran trabajando en el SAS. Participaron finalmente en el estudio 231 personas voluntarias, que cumplían con el criterio anterior. 58 hombres y 173 mujeres, con una edad media de 49,9 años. El 85% trabaja en centros de atención hospitalaria y el resto en atención primaria.

Recogida de información

La información se obtuvo mediante cuestionario estandarizado auto-administrado a través de la plataforma online lime-survey, o bien mediante cuestionario auto-cumplimentado en papel y entregado en las consultas de vigilancia de la salud.

El enlace a la encuesta online fue proporcionado directamente por las personas responsables de la Unidades de prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud del SAS y del departamento de Gestión de profesionales de un centro hospitalario a quienes manifestaban su interés por participar en la encuesta. El cuestionario proporcionaba un correo de contacto donde poder consultar dudas sobre el significado de alguna pregunta. Las dudas eran atendidas siempre por la misma persona responsable de la EASP.

Variables

Las variables del estudio son:

Variables Dependientes:

- a) Riesgo de doble presencia: Escala de Interferencia de la vida laboral sobre la familiar e Interferencia de la vida familiar sobre la laboral (como fase previa se realizó la validación psicométrica del cuestionario. En el anexo 1 se pueden consultar la metodología y resultados de este proceso).
- b) Salud: salud percibida, salud mental, problemas de sueño, fatiga crónica, presencia de enfermedad crónica, baja laboral en el último año.

Variables independientes:

- a) Tiempo de trabajo en el centro: jornada, turnos, trabajo en fin de semana, horas extraordinarias, horas de trabajo semanal.
- b) Trabajo remunerado: tiempo dedicado al trabajo doméstico, tiempo dedicado al trabajo de cuidados, rol de cuidador o cuidadora principal.
- c) Condiciones psicosociales del trabajo: demandas psicológicas, autonomía, desarrollo de habilidades, control sobre los horarios, percepción de flexibilidad laboral, apoyo de cargos intermedios y apoyo de compañeros y compañeras.
- d) Cultura organizacional sensible a la conciliación: Escala WFCS.
- e) Variables sociodemográficas: sexo, edad, clase social, puesto.

Instrumentos

El cuestionario definitivo incluía varios bloques de preguntas correspondientes a los distintos bloques de información a analizar. La descripción de los bloques incluidos en el cuestionario así como las preguntas concretas del mismo se presenta en el anexo 2.

A continuación se describen las escalas utilizadas en este estudio.

Riesgo de doble presencia

Aunque inicialmente, en base al análisis factorial exploratorio, se propuso una escala de 15 preguntas agrupadas en dos factores, el análisis confirmatorio que se realizó posteriormente mostró que el modelo que mejor ajusta es el que incorpora exclusivamente las preguntas de la escala de Netmeyer (1996), y especialmente la escala de 8 ítems.

Por ello para medir el conflicto entre la vida laboral y familiar se ha utilizado la versión adaptada de la escala de Netmeyer (1996) de “Interferencia de la vida laboral sobre la familiar y de interferencia de la vida familiar sobre la laboral”. Los ítems concretos de esta escala se agrupan en dos factores independientes que se presentan en la tabla que sigue. El proceso de validación concreto se puede consultar en el anexo 1.

Tabla 1. Dimensiones y preguntas del bloque del cuestionario de “doble presencia” (Modelo inicial de 15 ítems en base al análisis factorial exploratorio)

<i>Pregunta</i>
1.Cuento con un buen equilibrio entre mi tiempo laboral y en familia
2.Siento que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)
3.Siento que el trabajo en la empresa me ocupa tanto tiempo que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)
4.Vuelvo a casa demasiado cansado/a como para hacer las tareas domésticas que se tienen que hacer
5. Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo
6. Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida doméstica y familiar.
7. Trabajo tantas horas en el centro que me resulta difícil atender al cumplimiento de mis obligaciones familiares.
8. Hay cosas que me gustaría hacer en casa y que me siento incapaz (sin fuerzas) de acometer por culpa de la cantidad de trabajo que tengo en mi centro
9. Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis posibilidades de cubrir las obligaciones familiares.
10. Mis obligaciones laborales me obligan a cambiar los planes familiares y la planificación de actividades en familia.
1.Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales.
2.Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa.
3.Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares o conyugales/de pareja.
4.Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales, tales como llegar puntual al trabajo, realizar mis tareas diarias, y hacer horas extras o trabajar más horas.
5.La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo.

Tabla 2. Dimensiones y preguntas de la escala de Netmeyer (1996) adaptada al entorno de los centros sanitarios

<i>Pregunta</i>
1. Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida doméstica y familiar.
2. Trabajo tantas horas en el centro que me resulta difícil atender al cumplimiento de mis obligaciones familiares.
3. Hay cosas que me gustaría hacer en casa y que me siento incapaz (sin fuerzas) de acometer por culpa de la cantidad de trabajo que tengo en mi centro

4. Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis posibilidades de cubrir las obligaciones familiares.
6. Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa.
6. Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares o conyugales/de pareja.
7 .Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales, tales como llegar puntual al trabajo, realizar mis tareas diarias, y hacer horas extras o trabajar más horas.
8.La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo.

Además de lo anterior se mide el grado en que se está expuesto o expuesta a **prolongación de la jornada laboral** debido al trabajo en el hogar mediante el siguiente conjunto de variables:

- a) Número de horas dedicadas al trabajo de cuidado o/y trabajo doméstico.
- b) Dedicar más de 50 horas al trabajo remunerado
- c) Dedicar más de 30 horas al trabajo no remunerado
- d) Dedicar más de 60 horas al trabajo remunerado y no remunerado
- e) Presencia o no de personas dependientes en el hogar
- f) Asumir el rol de cuidador o cuidadora

En cuanto al incremento del riesgo asociado con el trabajo de doble presencia se han construido el siguiente grupo de variables para analizar si existe **doble exposición** a cada riesgo.

- a) Para cada situación de riesgos existe exposición (infeccioso, MMC, posturas...):
 - 1- Ni en casa ni en el SAS;
 - 2- Bien en casa o en el SAS
 - 3- En casa y en el SAS.
- b) Para cada situación de riesgo existe incremento de la exposición
 - 1- No
 - 2- Si
- c) Suma de riesgos en los que se está expuesto tanto en casa como en el SAS (suma de la variable de incremento de la exposición).

Escala de cultura organizacional sensible a la conciliación

La cultura trabajo-familia se ha definido como el conjunto de creencias, juicios y valores sobre el grado en que una organización apoya y valora la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para valorar este aspecto se utiliza la versión española de la “Work-family culture scale” validada por Beléndez Vázquez, Marina (2013). Esta escala tiene 11 ítems. En el Excel anexo “resultados factoriales”, se presenta el análisis factorial y otras pruebas de validación realizadas en nuestro estudio. Se confirma la estructura factorial de la escala en 3 dimensiones distintas que explican el 79% de la varianza.

Factor 1: Apoyo de cargos intermedios a la gestión del conflicto laboral-familiar.

Factor 2: Consecuencias del conflicto sobre el desarrollo de carrera.

Factor 3: Demandas de prolongación del tiempo de trabajo.

En la tabla que sigue se presentan las preguntas concretas de cada factor.

Tabla 2. Dimensiones y preguntas del bloque del cuestionario de “Work-family culture scale”

Factor	Pregunta
Factor 3: Demandas de prolongación del tiempo de trabajo	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.
Factor 1: Apoyo de cargos intermedios a la gestión del conflicto laboral-familiar.	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 anteponer su familia.
	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.
Factor 2: Consecuencias del conflicto sobre el desarrollo de carrera.	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

Escala de condiciones psicosociales del trabajo

Para analizar las condiciones psicosociales del trabajo se han utilizado las preguntas correspondientes a este tema de la Encuesta Andaluza de salud del año 2007.

Incluye 17 ítems. Se ha realizado una validación de constructo con estas preguntas mediante el análisis factorial. A partir de este proceso se han identificado una estructura con 5 factores que explica el 67% de la varianza. Estos factores están compuestos por 5 ítems de demandas psicológicas, 3 de autonomía laboral, 3 de posibilidades de desarrollo de habilidades, 3 de apoyo de cargos intermedios, 3 de apoyo de compañeros y compañeras. En el Excel anexo “resultados factoriales” se puede consultar las pruebas de validación aplicadas a esta escala. A continuación se presentan las preguntas y dimensiones concretas incluidas en esta escala. Además se ha hecho un análisis confirmatorio que ha confirmado el modelo propuesto

Tabla 3. Dimensiones y preguntas del bloque del cuestionario de “condiciones psicosociales del trabajo”.

Dimensión	Pregunta
DEMANDAS PSICOLOGICAS	Trabajar a un ritmo muy rápido
	[Trabajar con plazos inflexibles / rígidos
	[Períodos largos de intensa concentración
	[Enfrentarse a momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente
	[Esconder las emociones
AUTONOMIA LABORAL	Puede decidir cuándo hacer el trabajo
	Puede decidir su propio ritmo de trabajo
	Tiene margen de libertad para decidir cómo hacer su trabajo
DESARROLLO DE HABILIDADES	Su trabajo requiere aprender cosas nuevas
	Su trabajo es monótono
	Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades
RELACIONES Y APOYO DE COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS	En su trabajo puede contar con la ayuda de sus compañeros/as u otras personas cercanas si la necesita
	¿Sus compañeros son hostiles o conflictivos con usted?]
	En general tiene una buena relación con sus compañeros/as
APOYO CARGOS INTERMEDIOS	[A su superior inmediato ¿le preocupa el bienestar de los que trabajan con él?
	Los/as jefes (superiores inmediatos) apoyan a los trabajadores

	Los/as jefes (superiores inmediatos) valoran las ideas aportadas por los empleados/as
--	---

Análisis de datos

Se ha realizado un análisis descriptivo de todos los ítems consistente en análisis de puntuaciones medias, desviación estándar, asimetría y curtosis para variables continuas y frecuencia de cada respuesta y porcentaje para las variables discretas.

Además el análisis psicométrico de la escala de riesgo de doble presencia ha consistido en:

1. Análisis del efecto techo y suelo, definidos como el porcentaje de personas con la puntuación menor (suelo) y mayor (techo) en cada dimensión¹.
2. Cálculo del Análisis de consistencia interna de las preguntas del cuestionario correspondientes mediante cálculo de alpha de Crombach del bloque del cuestionario correspondiente a sobrecarga de rol e interferencia de la vida laboral sobre la familiar y de la vida familiar sobre la laboral.
3. Análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax aplicado al bloque del cuestionario sobre sobrecarga de rol e interferencia de la vida laboral sobre la familiar y de la vida familiar sobre la laboral.
4. Análisis de consistencia interna de los factores resultantes.
5. Análisis bivariado de los factores psicosociales según sexo.
6. Análisis de regresión logística de factores de doble presencia y salud.

Para realizar los análisis de validación anteriores en primer lugar se ha codificado y depurado la BBDD. En concreto se han invertido algunos ítems de manera que las opciones de respuesta vayan en la misma dirección del “riesgo” esto es, a mayor puntuación mayor situación de riesgo. En concreto se han invertido: 1.2, 2.1 y 2.2 del cuestionario. Además se ha recodificado estas variables para homogeneizar la escala de respuesta de 1 a 5, que es la escala que utiliza el resto de preguntas de este bloque del cuestionario.

¹ **Nota:** Efecto suelo: porcentaje de personas con la puntuación más baja de cada dimensión. Efecto techo: porcentaje de personas con la puntuación más alta de cada dimensión.

Para los análisis bivariados y multivariados se han empleado análisis de chi cuadrado y análisis de regresión logística binaria y lineal.

RESULTADOS

DESCRIPCION DE LA MUESTRA

La muestra del estudio está constituida por 231 personas, 58 hombres y 173 mujeres con una edad media de 50 años. El 29% de personas tiene estudios universitarios de primer grado y el 40% de segundo grado. El 80% vive en pareja. El 85% trabaja en el nivel asistencial hospitalario y el resto en centros de atención primaria.

En la tabla que sigue se puede consultar las características generales de las personas que contestan.

Tabla 4. Descripción de la muestra

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	231	100
Hombre	58	25,1
Mujer	173	74,9
Estado civil	228	100
Casado/a	159	69,7
Soltero/a	32	14,0
Separado/a	7	3,1
Divorciado/a	26	11,4
Viudo/a	4	1,8
Vive actualmente en pareja	229	100
Sí	185	80,8
No	44	19,2
Nivel de estudios	232	100
EGB completa (8º) o similar (bachiller elemental)	3	1,3
Estudios de FP I	10	4,3
Estudios de FP II	31	13,4
Estudios secundarios (BUP, B. Superior)	25	10,8
Estudios universitarios de grado medio	69	29,7
Estudios universitarios de grado superior	93	40,1
EGB completa (8º) o similar (bachiller elemental)	3	1,3
Estudios de FP I	10	4,3
Estudios de FP II	31	13,4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estudios secundarios (BUP, B. Superior)	25	10,8
Nivel asistencia en el que trabaja	184	100
Atención primaria	26	14,1
Atención especializada	158	85,9
Categoría profesional	206	100
Cargos directivos e intermedios	34	17%
Licenciatura, EIR	31	15%
Diplomatura, técnicos, A4	46	22%
Personal de gestión y servicios	77	37%
Auxiliar enfermería	7	3%
Otros	11	5%
Relación laboral	229	100
Personal fijo	173	75,5
Personal no fijo	56	24,5
Antigüedad en el SAS	232	100
Menos de 6 meses	1	0,4
De 6 meses a 2 años	5	2,2
De 2 años a 10 años	23	9,9
De 10 años a 20 años	48	20,7
Más de 20 años	155	66,8
Jornada de trabajo	228	100
Jornada completa	221	96,9
Jornada parcial	7	3,1

Variable	N	Media	D.E.	Mín	Máx
Edad	230	49,9	7,3	29	64

I. RESULTADOS OBJETIVO 1. ESTUDIAR LA VALIDEZ PSICOMÉTRICA, CONSISTENCIA INTERNA Y ESTRUCTURA FACTORIAL DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL RIESGO DE DOBLE PRESENCIA

Como parte del proceso de validación de la escala de doble presencia se ha realizado un análisis descriptivo de todos los ítems, consistente en análisis de puntuaciones medias, varianza, asimetría, curtosis para las variables cuantitativas continuas; y frecuencia de cada respuesta y porcentaje para las variables cualitativas. Los resultados completos de este análisis se pueden consultar en el archivo excel anexo: ““Descriptivo cuestionario variables RDP y salud””.

En este documento se presenta el análisis descriptivo de las principales variables utilizadas para analizar a exposición a percepción del riesgo de doble presencia.

1. Análisis descriptivo de las preguntas de la escala correspondientes al “Riesgo de doble presencia”

Se presentan a continuación los porcentajes y frecuencias para cada ítem incluido en este bloque de preguntas del cuestionario. Además de la distribución de frecuencias y porcentajes a cada respuesta se presentan los resultados por sexo, así como el análisis de los valores p que indican si las diferencias encontradas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas o no.

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje por sexo en las variables incluidas para analizar Sobrecarga Global de trabajo, Interferencia de la vida laboral sobre la familiar (ITF) e Interferencia de la vida familiar sobre la laboral (IFT)

Variable	Hombres	Mujeres	Total	Valor P
ITEMS SOBRECARGA GLOBAL DE TRABAJO				
Tengo más trabajo del que me puedo encargar (N hombres=57; N mujeres= 172)				
Nunca	3 (5,3%)	7 (4,1%)	10 (4,4%)	0,795
Raramente	4 (7%)	15 (8,7%)	19 (8,3%)	
Alguna vez	33 (57,9%)	88 (51,2%)	121 (52,8%)	
Casi Siempre	11 (19,3%)	46 (26,7%)	57 (24,9%)	
Siempre	6 (10,5%)	16 (9,3%)	22 (9,6%)	
Cuento con buen equilibrio entre mi tiempo laboral y familiar (N hombres=58; N mujeres= 168)				

Variable	Hombres	Mujeres	Total	Valor P
Siempre	15 (25,9%)	24 (14,3%)	39 (17,3%)	
Casi siempre	28 (48,3%)	82 (48,8%)	110 (48,7%)	
Alguna vez	10 (17,2%)	36 (21,4%)	46 (20,4%)	
Raramente	5 (8,6%)	19 (11,3%)	24 (10,6%)	
Nunca	0 (0%)	7 (4,2%)	7 (3,1%)	0,169
Necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez (N hombres=57; N mujeres=169)				
Nunca	5 (8,8%)	11 (6,5%)	16 (7,0%)	
Raramente	17 (29,8%)	31 (18,3%)	48 (21,2%)	
Alguna vez	28 (49,1%)	106 (62,7%)	134 (59,3%)	
Casi Siempre	5 (8,8%)	18 (10,7%)	23 (10,2%)	
Siempre	2 (3,5%)	3 (1,8%)	5 (2,2%)	0,286
El trabajo en la empresa me consume tanta energía que perjudica mi trabajo en el hogar (N hombres=58; N mujeres=170)				
Nunca	6 (10,3%)	13 (7,6%)	19 (8,3%)	
Raramente	10 (34,5%)	42 (24,7%)	62 (27,2%)	
Alguna vez	22 (37,9%)	70 (41,2%)	92 (40,4%)	
Casi Siempre	7 (12,1%)	35 (20,6%)	42 (18,4%)	
Siempre	3 (5,2%)	10 (5,9%)	13 (5,7%)	0,44
El trabajo en la empresa me ocupa tanto tiempo que perjudica mi trabajo en el hogar (N hombres= 58; N mujeres=170)				
Nunca	9 (15,5%)	25 (14,7%)	34 (14,9%)	
Raramente	23 (39,7%)	50 (29,4%)	73 (32%)	
Alguna vez	18 (31%)	66 (38,8%)	84 (36,8%)	
Casi Siempre	4 (6,9%)	23 (13,5%)	27 (11,8%)	
Siempre	4 (6,9%)	6 (3,5%)	10 (4,4%)	0,301
Vuelvo a casa demasiado cansado/a para hacer las tareas domésticas (N hombres= 58; N mujeres= 170)				
Nunca/Raramente	20 (34,5%)	20 (11,8%)	40 (17,5%)	
Con menos frecuencia	4 (6,9%)	4 (2,4%)	8 (3,5%)	
Varias veces al año	7 (12,1%)	24 (14,1%)	31 (13,6%)	
Varias veces al mes	14 (24,1%)	67 (39,4%)	81 (35,5%)	
Varias veces a la semana	13 (22,4%)	55 (32,4%)	68 (29,8%)	0,001 *
Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo (N hombres=58; N mujeres=170)				
Nunca/Raramente	23 (39,7%)	56 (32,9%)	79 (34,6%)	
Con menos frecuencia	9 (15,5%)	12 (7,1%)	21 (9,2%)	
Varias veces al año	11 (19%)	36 (21,2%)	47 (20,6%)	
Varias veces al mes	10 (17,2%)	49 (28,8%)	59 (25,9%)	
Varias veces a la semana	5 (8,6%)	17 (10%)	22 (9,6%)	0,174
ITEM INTERFERENCIA DE LA VIDA LABORAL SOBRE LA FAMILIAR				
Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida familiares (N hombres=56; N mujeres=170)				

Variable	Hombres	Mujeres	Total	Valor P
Totalmente en desacuerdo	6 (10,7%)	19 (11,2%)	25 (11,1%)	
En desacuerdo	24 (42,9%)	55 (32,4%)	79 (35%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13 (23,2%)	50 (29,4%)	63 (27,9%)	
De acuerdo	9 (16,1%)	35 (20,6%)	44 (19,5%)	
Totalmente de acuerdo	4 (7,1%)	11 (6,5%)	15 (6,6%)	0,665

Trabajo tantas horas que me resultad difícil atender mis obligaciones familiares (N hombres=58; N mujeres=166)

Totalmente en desacuerdo	8 (13,8%)	19 (11,4%)	27 (12,1%)	
En desacuerdo	26 (44,8%)	67 (40,4%)	93 (41,5%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14 (24,1%)	39 (23,5%)	53 (23,7%)	
De acuerdo	10 (17,2%)	35 (21,1%)	45 (20,1%)	
Totalmente de acuerdo	0 (0%)	6 (3,6%)	6 (2,7%)	0,588

Hay cosas que me gustaría hacer en casa y me siento incapaz por la cantidad de trabajo que tengo en mi centro(N hombres=58; N mujeres=168)

Totalmente en desacuerdo	7 (12,1%)	20 (11,9%)	27 (11,9%)	
En desacuerdo	28 (48,3%)	50 (29,8%)	78 (34,5%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8 (13,8%)	40 (23,8%)	48 (21,2%)	
De acuerdo	12 (20,7%)	46 (27,3%)	58 (25,7%)	
Totalmente de acuerdo	3 (5,2%)	12 (7,1%)	15 (6,6%)	0,121

Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis obligaciones familiares (N hombres=58; N mujeres=168)

Totalmente en desacuerdo	7(12,1%)	21 (12,5%)	28 (12,4%)	
En desacuerdo	25 (43,1%)	58 (34,5%)	83 (36,7%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10 (17,2%)	45 (26,8%)	55 (24,3%)	
De acuerdo	14 (24,1%)	34 (20,2%)	48 (21,2%)	
Totalmente de acuerdo	2 (3,4%)	10 (6%)	12 (5,3%)	0,509

Mis obligaciones laborales me obligan a cambiar los planes familiares (N hombres=58; N mujeres=169)

Totalmente en desacuerdo	5 (8,6%)	19 (11,2%)	24 (10,5%)	
En desacuerdo	21 (36,2%)	53 (31,4%)	74 (32,6%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17 (29,3%)	42 (24,9%)	59 (26%)	
De acuerdo	14 (24,1%)	41 (24,3%)	55 (24,2%)	0,443
Totalmente de acuerdo	1 (1,7%)	14 (8,3%)	15 (6,6%)	

Pienso en las tareas domésticas y familiares (N hombres=58; N mujeres=169)

Nunca	4 (7%)	17 (10,1%)	21 (9,3%)	
Casi nunca	24 (42,1%)	56 (33,1%)	80 (35,4%)	
Alguna vez	20 (35,1%)	66 (39,1%)	86 (38,1%)	0,512
Casi siempre	9 (15,8%)	25 (14,8%)	34 (15%)	
Siempre	0 (0%)	5 (3%)	5 (2,2%)	

Variable	Hombres	Mujeres	Total	Valor P
Las exigencias de mi familia interfieren en mis actividades laborales (N hombre= 58; N mujeres= 169)				
Totalmente en desacuerdo	12 (20,7%)	57 (3,7%)	69 (30,4%)	
En desacuerdo	32 (55,2%)	78 (46,2%)	110 (48,5%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10 (17,2%)	23 (13,6%)	33 (5,7%)	
De acuerdo	4 (6,9%)	9 (5,3%)	13 (5,7%)	
Totalmente de acuerdo	0 (0%)	2 (1,2%)	2 (0,9%)	0,354
Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa (N hombres= 58; N mujeres=172)				
Totalmente en desacuerdo	18 (31%)	86 (50%)	104(45,2%)	
En desacuerdo	35 (60,3%)	66 (38,4%)	101 (43,9%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 (6,9%)	14 (8,1%)	18 (7,8%)	
De acuerdo	1 (1,7%)	5 (2,9%)	6 (2,6%)	
Totalmente de acuerdo	0 (0%)	1 (0,6%)	1 (0,4%)	0,064
Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares (N hombres= 57; N mujeres=172)				
Totalmente en desacuerdo	17 (29,8%)	75 (43,5%)	92 (40,2%)	
En desacuerdo	34 (59,6%)	68 (39,5%)	102 (44,5%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5 (8,8%)	13 (7,6%)	18 (7,9%)	
De acuerdo	1 (1,8%)	12 (7%)	13 (5,7%)	
Totalmente de acuerdo	0 (0%)	4 (2,3%)	4 (1,7%)	0,052*
Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales (N hombres= 57; N mujeres=171)				
Totalmente en desacuerdo	17 (29,8%)	69 (40,9%)	86 (37,7%)	
En desacuerdo	28 (49,1%)	65 (38%)	93 (40,8%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6 (10,5%)	17 (9,9%)	23 (10,1%)	
De acuerdo	6 (10,5%)	14 (8,2%)	20 (8,8%)	
Totalmente de acuerdo	0 (0%)	6 (3,5%)	6 (2,6%)	0,305
La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo (N hombres= 51; N mujeres=171)				
Totalmente en desacuerdo	20 (35,1%)	71 (41,5%)	91 (39,9%)	
En desacuerdo	28 (49,1%)	67 (39,2%)	95 (41,7%)	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7 (12,3%)	15 (8,8%)	22 (9,6%)	
De acuerdo	2 (3,5%)	14 (8,2%)	16 (7%)	
Totalmente de acuerdo	0 (0%)	4 (2,3%)	4 (1,8%)	0,323

Un 74% de hombres y un 64% de mujeres creen que cuentan siempre o casi siempre con un buen equilibrio entre su trabajo y su vida familiar. Un 33% de mujeres y 27% de hombres piensa que siempre o casi siempre tiene más trabajo del que puede realizar. El 37% de personas consideran que el tiempo dedicado al trabajo perjudica al trabajo en casa, y un 17,3% de hombres y 26,5% de mujeres consideran que el trabajo en el centro es tan exigente en cuanto a la energía que consume que afecta a las tareas en casa.

En relación a las preguntas que exploran la interferencia de la vida familiar en la laboral, algo más del 6% de hombres y de mujeres consideran que las exigencias familiares interfieren en su actividad laboral. Para el 78,9% de hombres y el 78,9% de mujeres la vida doméstica no interfiere con sus responsabilidades laborales, y porcentajes similares expresan que la presión por temas familiares no afecta a la capacidad para realizar el trabajo.

Sólo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres (con valores $p < 0,05$) en los ítems: "llego demasiado cansado o cansada a casa para hacer las tareas domésticas. Al 32,4% de las mujeres le ocurre esto varias veces a la semana y al 22,4% de hombres y "hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a las obligaciones familiares", un 1,8% de hombres está de acuerdo o totalmente de acuerdo frente al 9,3% de mujeres.

El análisis descriptivo anterior también se ha utilizado para determinar si es necesario realizar algún tipo de "recodificación" de las preguntas a la hora de realizar los posteriores análisis factoriales, bien por presentar una alta frecuencia de endose, o bien efecto techo o suelo. En este sentido los resultados muestran que no existe ninguna pregunta que presente efecto techo o efecto suelo cuando se analizan las respuestas del total de personas. Esto es, en ninguna pregunta existen niveles de respuesta en los que se concentran menos de un 2 por ciento de personas. Sin embargo la pregunta "Necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez" si presenta valores próximos a efecto techo. En el análisis factorial de la escala, de hecho, es una de las preguntas que muestra un índice de comunalidad más baja. Además existen otros ítems concretos en los que si se alcanza el valor techo y suelo en los análisis separados para hombres o para mujeres.

2. Análisis descriptivo de las preguntas del cuestionario correspondientes a la Prolongación de jornada laboral

Se ha realizado un análisis descriptivo de las variables introducidas en el cuestionario para analizar la posible exposición a jornadas prolongadas de trabajo. A continuación se presenta la información más relevante en este sentido. El análisis completo de estas variables se puede consultar en el excel “Descriptivo cuestionario variables RDP y salud”.

Tabla 6. Análisis descriptivo de las variables de tiempo de trabajo remunerado/no remunerado /TR/TNR)

	N	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Horas trabajo remunerado a la semana	225	38,7	6,4	0,029	10,779
Horas trabajo no remunerado a la semana	192	30,4	21,76	0,59	0,333
Horas dedicadas cuidado de menores	226	18,3	27,9	2,04	4,172
Horas dedicadas cuidado de familiares dependientes	230	8,27	17,45	3,074	10,34
Horas dedicadas al TNR y TR	194	75,4	28,89	0,887	0,205

Nota: en el análisis del tiempo de TNR se han eliminado personas que manifiestan realizar más de 168 horas a la semana.

Las personas encuestadas dedican una media de 38,7 horas a la semana a actividades relacionadas con su puesto, y 30,4 a actividades de cuidado de familiares y educación de hijos e hijas y trabajo doméstico.

En la tabla de abajo se presentan los resultados por sexo.

Tabla 7. Horas a la semana dedicadas al trabajo no remunerado por sexo

Variable	Hombres		Mujeres		P
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Nº horas a la semana de trabajo remunerado (N hombres=58; N mujeres=172)	41,18	6,4	38,2	6,3	0,074
Nº de horas dedicadas al cuidado de hijos o hijas (Nhombres=57; Nmujeres=159)	11,7	16,4	20,5	29,8	0,036
Nº de horas dedicadas al cuidado de personas dependientes o enfermas (Nhombres=57; Nmujeres=163)	6,9	14,3	8,4	17,4	0,555

Variable	Hombres		Mujeres		P
	Media	D.E.	Media	D.E.	
Nº de horas dedicadas al trabajo doméstico en una semana (Nhombres=57; Nmujeres=163)	10,5	10,2	17,3	10,7	0,001
Total trabajo cuidados y doméstico	28,3	25,79	46,8	40,55	0,002
Nº días en el último mes que ha realizado horas extras remuneradas(Nhombres=51; Nmujeres=136)	0,865	2,356	0,338	1,315	0,040
Nº días en el último mes que ha realizado horas extras no remuneradas(Nhombres=52; Nmujeres=148)	3,19	5,9	2,58	4,5	0,442
Nº horas extras en último mes	13,2	25,5	9,1	20,2	0,215

Los hombres dedican de media 41 horas al trabajo remunerado a la semana y las mujeres 38,2. Las diferencias no son estadísticamente significativas.

Existen diferencias en el tiempo medio dedicado a actividades de cuidado de hijos e hijas y trabajo doméstico entre hombres y mujeres. Las mujeres dedican de media nueve horas más al cuidado y educación de los hijos e hijas, y 7 horas más al trabajo doméstico. Además las mujeres dedican dos horas más que los hombres al cuidado de otros familiares dependientes pero las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas, como se puede observar en la tabla que sigue. Por el contrario los hombres han realizado más horas extras remuneradas en el último mes que las mujeres.

Los hombres se han llevado trabajo a casa una media de 4,9 días y las mujeres 3,1 días. Las diferencias no son estadísticamente significativas.

Tabla 8. Nº días que se ha llevado trabajo a casa en el último mes

Variable	Hombres (N=58)		Mujeres (N= 173)		Total (N=231)		p
	Media	D.E.	Media	D.E.	Media	D.E.	
	4,94	8,06	3,1	6,2	3,6	6,7	0,082

Por último se ha calculado tres variables para analizar la prolongación de la jornada. Una relativa al trabajo remunerado (trabajar más de 50 horas a la semana), otro sobre trabajo no remunerado (trabajar más de 30 horas a la semana) y otra mixta (trabajar más de 60 horas a la semana considerando el trabajo remunerado y no remunerado).

Tabla 9. Análisis descriptivo de las variables de prolongación de tiempo de trabajo remunerado/no remunerado

	Hombres	Mujeres	Total	p
Realizar más de 50 horas de trabajo remunerado (N=242)	8 (13,8%)	10 (5,8%)	18 (7,8%)	0,049
Realizar más de 30 horas de TNR (N=242)	22 (37,9%)	104(60,1%)	126 (54,5%)	0,003
Realizar más de 60 horas entre TR y TNR (N=231)	37(63,8%)	132 (76,3%)	169 (73,2%)	0,063

El 7,8% manifiesta dedicar más de 50 horas a la semana a su trabajo en el centro, el 54,5% dedicar más de 30 horas al trabajo de cuidados y doméstico y el 73,2% dedicar más de 60 horas considerando globalmente el trabajo doméstico y de cuidados y el trabajo en el centro. Un porcentaje más alto de hombres que de mujeres manifiestan dedicar más de 50 horas al trabajo en el centro, y lo contrario ocurre en el caso del trabajo no remunerado.

Cuando se analiza el tiempo global de trabajo un porcentaje más alto de mujeres que de hombres trabajan más de 60 horas a la semana, si bien las diferencias no son estadísticamente significativas si están próximas al nivel 0,05.

3. Análisis descriptivo de las preguntas del cuestionario correspondientes a la exposición a un incremento de los riesgos laborales asociados al trabajo remunerado y no remunerado

Se ha analizado la distribución de frecuencia y porcentaje de personas que manifiestan tienen una doble exposición (en casa y en el centro) a una lista de riesgos. En la tabla que sigue se presenta el porcentaje de personas que presenta esta situación.

Tabla 10. Descriptivo de personas expuestas a cada tipo de situación de riesgo tanto en casa como en el centro de trabajo (incremento de exposición en los dos ámbitos)

	Hombre	Mujer	Total	P
Infecioso (N=164)	4,3%	5,9%	5,5%	0,99
Productos peligrosos (N=174)	26,7%	23,3%	24,1%	0,90
Posiciones dolorosas (N=177)	62,2%	65,2%	64,4%	0,71
Mov. Repetitivos (N=176)	64,4%	79,4%	75,6%	0,07
Ritmo acelerado (N=181)	78,3%	88,9%	86,2%	0,03
Plazos inflexibles (N=189)	59,6%	64,2%	63,0%	0,22
MMC (N= 180)	35,6%	18,5%	22,8%	0,06
Desgaste emocional (N=177)	64,4%	71,2%	69,5%	0,29

En relación a la exposición a factores de riesgo que están presentes tanto en el trabajo desempeñado en el centro sanitario como en su casa destaca el alto porcentaje de personas que

están expuestas a un ritmo acelerado de trabajo, posturas forzadas, movimientos repetitivos, y situaciones de desgaste emocional. La exposición es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres en todos los factores analizados a excepción del trabajo con cargas y el contacto con productos químicos. Sin embargo las diferencias según sexo sólo son significativas en tres de los aspectos analizados. Un porcentaje más alto de mujeres que de hombres presenta una doble exposición a trabajos a ritmo acelerado y a tareas que implican movimientos repetitivos; lo contrario ocurre para la exposición a situaciones de manipulación manual de cargas. Para el resto de riesgos las diferencias no son estadísticamente significativas.

4. Resultado de la validación psicométrica de la escala de doble presencia

En el análisis factorial se incluyeron las preguntas del cuestionario correspondientes a los bloques I- Sobrecarga global del trabajo y II- Interferencia de la vida laboral sobre la familiar y de la familiar sobre la laboral.

Se ha evaluado la adecuación de realizar un análisis factorial mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. La medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo ha arrojado un resultado de 0,909.

El análisis de “comunalidad” mostró un valor por encima de 0,400 para todos los ítems a excepción del 1.1, 1.3 y 1.4. Para realizar el análisis factorial definitivo se incluyen los ítems solo con un valor superior a 0,400. En la tabla que sigue se presentan los resultados de comunalidad de los 15 ítems que se incorporan al análisis factorial definitivamente.

Tabla 11. Análisis de comunalidades de los ítems de la escala

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
1.2. Cuento con un buen equilibrio entre mi tiempo laboral y mi familia	1,000	,416
1.5. Siento que el trabajo en la empresa me consume tanta energía que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)]	1,000	,683
1.6.[Siento que el trabajo en la empresa me ocupa tanto tiempo que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)]	1,000	,702
2.1.Vuelvo a casa demasiado cansado/a como para hacer las tareas domésticas que se tienen que hacer	1,000	,573
2.2. Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo	1,000	,651
3.1.[Las exigencias de mi trabajo son tan altas qe afectan a mi vida doméstica y familiar.] 3	1,000	,686

3.2. Trabajo tantas horas en el centro que me resulta difícil atender al cumplimiento de mis obligaciones familiares.]	1,000	,696
3.3. Hay cosas que me gustaría hacer en casa y que me siento incapaz (sin fuerzas) de acometer por culpa de la cantidad de trabajo que tengo en mi centro] 3.Responde por favor a las siguientes afirmaciones:	1,000	,748
3.4. Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis posibilidades de cubrir las obligaciones familiares.]	1,000	,641
3.5. Mis obligaciones laborales me obligan a cambiar los planes familiares y la planificación de actividades en familia.]	1,000	,404
3.6. Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales.]	1,000	,509
3.7. [Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa.]	1,000	,720
3.8. Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares o conyugales/de pareja.]	1,000	,738
3.9. Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales, tales como llegar puntual al trabajo, realizar mis tareas diarias, y hacer horas extras o trabajar más horas.]	1,000	,588
3.10. La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo.]	1,000	,563

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

Componentes del análisis factorial

El análisis factorial arrojó un modelo de dos factores que explican un 62,17% de la varianza. Un factor está relacionado con la sobrecarga de rol e interferencia de la vida laboral sobre la familiar (ITF) y el otro con la interferencia de la vida familiar sobre la laboral (IFT). La escala en su conjunto muestra un alfa de cronbach de 0,920.

En la siguiente tabla se muestran las cargas factoriales de las variables que integran cada factor así como el alfa de cronbach para cada uno de los factores.

Tabla 12. Matriz componentes de la escala de doble presencia

Variable	Factor 1 (ITF)	Factor 2 (IFT)
Cuento con un buen equilibrio entre mi tiempo laboral y mi familia	,612	
Siento que el trabajo en la empresa me consume tanta energía que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)	,819	
Siento que el trabajo en la empresa me ocupa tanto tiempo que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)	,831	
Vuelvo a casa demasiado cansado/a como para hacer las tareas domésticas que se tienen que hacer	,742	
Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo	,787	
Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida doméstica y familiar	,794	
Trabajo tantas horas en el centro que me resulta difícil atender al cumplimiento de mis obligaciones familiares	,804	

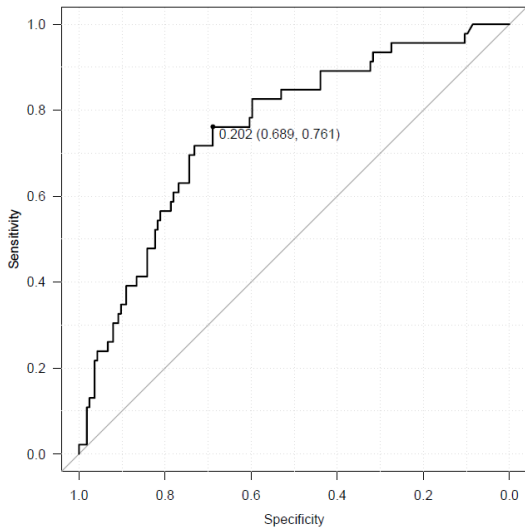
Variable	Factor 1 (ITF)	Factor 2 (IFT)
Hay cosas que me gustaría hacer en casa y que me siento incapaz (sin fuerzas) de acometer por culpa de la cantidad de trabajo que tengo en mi centro	,837	
Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis posibilidades de cubrir las obligaciones familiares	,726	
Mis obligaciones laborales me obligan a cambiar los planes familiares y la planificación de actividades en familia	,569	
Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales		,643
Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa		,840
Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares o conyugales/de pareja		,844
Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales, tales como llegar puntual al trabajo, realizar mis tareas diarias, y hacer horas extras o trabajar más horas		,735
La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo		,731
Alfa de Cronbach	0,925	0,838
Varianza explicada	62,17%	

Posteriormente se ha calculado los puntos de corte para cada uno de los factores mediante el análisis ROC. Se determinó el punto de corte que relaciona el riesgo de doble presencia con la salud (tanto auto-percibida como mental), eligiendo como punto final de corte la opción más restrictiva.

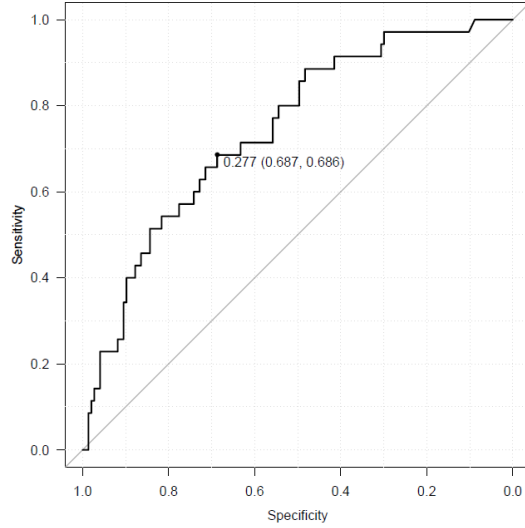
Como punto de corte para el factor 1 se eligió el valor 0.277, de manera que aquellos casos con puntuación igual o superior a ese valor estarían en riesgo de doble presencia y aquellos con valor inferior no estarían expuestos a riesgo de doble presencia por interferencia de la vida laboral sobre la familiar.

Para el factor 2, el punto de corte se estableció en el valor 0,577, de manera que aquellos casos con puntuación igual o superior a 0,577 están en riesgo de doble presencia por interferencia de la vida familiar sobre la laboral.

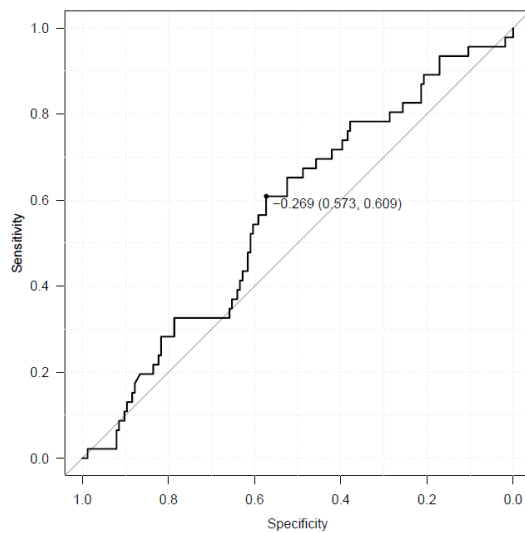
En las figuras que siguen se pueden consultar los valores resultantes de la curva ROC de ambos factores con las dos variables de salud utilizadas.



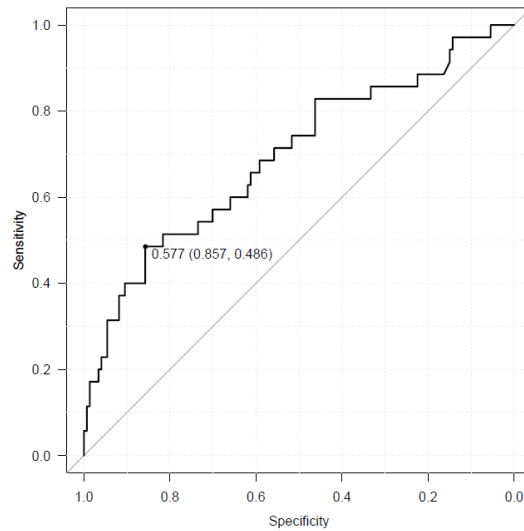
Curva ROC F1 salud percibida



Curva ROC F1 Salud Mental



Curva ROC F2 Salud percibida



Curva ROC F2 Salud mental

Como resultado de estos análisis se puede utilizar una escala con dos factores analizados como variable cuantitativa, de manera que a mayor puntuación mayor exposición al riesgo de doble presencia existe. Y también se ha construido una variable dicotómica que establece un punto de corte a partir del cual existe riesgo. Los análisis bivariados y multivariados que se presentan a continuación en este informe utilizan las puntuaciones dicotómica de cada factor.

DISCUSIÓN

A partir de la revisión de la literatura y de la consulta a experta, se conceptualizó el riesgo de doble presencia como un constructo que, analizado desde un marco de salud laboral, incorporaba varios ejes:

- **SOBRECARGA GLOBAL DE TRABAJO (REMUNERADO Y TRABAJO EN EL HOGAR).** Definido como la “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”. Esta forma de conceptualizar el riesgo de doble presencia es similar al concepto de “Conflicto de roles” entendido como “una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia son, de alguna forma, mutuamente incompatibles”. **¡Error! Marcador no definido.** El conflicto puede surgir por incompatibilidad en el tiempo necesario para el desempeño de los distintos roles, por la tensión y el agotamiento que supone y/o porque existan conductas o expectativas que sean incompatibles si se desempeña un rol u otro. Este último caso por ejemplo puede ocurrir cuando se considera que las expectativas que existen en la organización en cuanto al desempeño del rol laboral no es compatible con asumir obligaciones sobre el cuidado familiar.
- **INTERFERENCIA VIDA LABORAL SOBRE LA VIDA FAMILIAR** Percepción de que las obligaciones laborales impiden o dificultan atender completamente a las responsabilidades familiares y domésticas.
- **INTERFERENCIA VIDA FAMILIAR SOBRE LA VIDA LABORAL** Percepción de que las obligaciones familiares y domésticas dificultan o impiden atender o realizar completamente todos los requerimientos laborales.

Los dos conceptos anteriores se han estudiado en la literatura en el marco de un modelo de “desbordamiento, o teoría del spillover”^{vii} que considera que todo lo que ocurre en un ámbito (familiar o laboral) influye en el otro.

En base a la propuesta conceptual a partir de la literatura y a partir de la fase cualitativa del proyecto (consulta a expertas y entrevistas en profundidad y grupo focal) se habría esperado

que los ítems de la escala se clasificaran en 3 factores (sobrecarga de rol (SR), interferencia de la vida laboral sobre la familiar (ITF) e interferencia de la vida familiar sobre la laboral (IFT)). Los resultados de este estudio coinciden con otros en encontrar dos dimensiones del conflicto de la vida laboral y familiar; **Error! Marcador no definido.**, indicando la bidireccionalidad del mismo. El conflicto se puede vivenciar como una interferencia de la vida laboral sobre la familiar y/o como interferencia de la vida familiar sobre el trabajo remunerado. Sin embargo en nuestro estudio, a partir del análisis factorial, se identifica una estructura en torno a dos factores y no tres, de manera que los ítems relativos a sobrecarga de rol quedan integrados en el factor "ITF".

Limitaciones del estudio

No se ha realizado una estrategia de muestreo aleatorio, por lo que el estudio presenta importantes limitaciones en cuando a las posibilidades de establecer conclusiones sobre el conjunto de profesionales del SAS o de un centro particular.

Además la muestra de personas que contestan al cuestionario muestra diferencias respecto a la forma en que se distribuye la población de trabajadores y trabajadoras del SAS en especial en cuanto a la categoría profesional (existe una sobre-representación de personas en cargos intermedios y de personal de gestión y servicios respecto al conjunto del SAS), y, en menor medida, del ámbito de la atención especializada (un 80% de las personas de la muestra trabajan en este nivel asistencial).

No obstante la población que participa se considera suficiente para realizar un análisis del comportamiento psicométrico y validez interna del instrumento que se está evaluando. Sin embargo se recomienda realizar un estudio más riguroso en cuanto a la estrategia de muestreo para obtener conclusiones aplicables al conjunto de profesionales del SAS, así como para establecer puntos de corte según perfiles profesionales concretos.

Comparación de la muestra con las características de la población del SAS

En el conjunto del SAS, según datos de la Memoria 2015, el 69% de profesionales son mujeres y el resto hombres. En el caso de las personas que contestan al cuestionario el 74% son mujeres. Además en el SAS el 73,7% trabajan en centros hospitalarios y el resto en atención primaria. Hay una sobre-representación del grupo de "gestión y servicios" entre las personas que contestan el cuestionario cuando se compara con la distribución de la plantilla del SAS. La edad media de las y los profesionales del SAS es similar a la de las personas que contestan el cuestionario.

En base a lo anterior no se puede decir que la muestra de personas que contestan al cuestionario sea representativa del conjunto de profesionales del SAS en cuanto a la categoría profesional ni tampoco en cuanto al tamaño muestral necesario para extrapolar los resultados al conjunto de la organización en cuanto a prevalencia del problema.

Además en este estudio se ha establecido un punto de corte de la escala de doble presencia para cada factor, esto es, una puntuación a partir de la cual se puede hablar o no de riesgo de doble presencia. Este punto de corte tendrá que ser revisado y validado en posteriores estudios con muestras más amplias y con perfiles de trabajadores y trabajadoras más variados.

ANEXOS

ANEXO 1. Descripción de los bloques de preguntas del cuestionario

SUBDIMENSIÓN	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
PERCEPCION DE SOBRECARGA GLOBAL DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO	1. Encuesta Europea de Calidad de vida 2012: Q11-Q12	2.1. Vuelvo a casa demasiado cansado/a como para hacer las tareas domésticas que se tienen que hacer ” 2.2. “ Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo”	Las puntuaciones de los ítems 1.2, 2.1 y 2.2. se invierte. Se construye una escala con estos ítems y los de la subdimensión siguiente (IFT-ITF). En el modelo factorial solo salen los ítems 1.1., 1.3; 1.4.
	2. Escala de Bohlen y Viveros (1981)	1.1. Siento que tengo más trabajo del que me puedo encargar razonablemente 1.2. Cuento con un buen equilibrio entre mi tiempo laboral y en familia	
	3. Cuestionario CoPsoQ – istas21	1.3. Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez (COPS) 1.4. Pienso en las tareas domésticas y familiares cuando estoy en la empresa COPS	
	4. Pregunta de elaboración propia (para distinguir el factor sobrecarga de tiempo del factor “desgaste”	1.5. Siento que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico familiar) 1.6. Siento que el trabajo en la empresa me ocupa tanto tiempo que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico familiar)	
PERCEPCION DEL CONFLICTO/INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA Y FAMILIA -TRABAJO	3. Escala de Netemeyer, et al., (1996)	3.1. Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida doméstica y familiar. 3.2. Trabajo tantas horas en el centro que me resulta difícil atender al cumplimiento de mis obligaciones familiares. 3.3. Hay cosas que me gustaría hacer en casa y que me siento incapaz (sin fuerzas) de acometer por culpa de la carga que tengo en mi centro 3.4. Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis posibilidades de cubrir las obligaciones familiares. (Nerme) 3.5. Mis obligaciones laborales me obligan a cambiar los planes familiares y la planificación de actividades en familia 3.6. Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales. 3.7. Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa. 3.8. Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares o conyugales, 3.9. Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales, tales como llegar puntual al trabajo, realizar horas extras o trabajar más horas. 3.10. La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo.	Se construye una escala con estos ítems y los de la subdimensión anterior. El resultado es una escala con dos factores .

SUBDIMENSIÓN	Escala o Ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
RIESGO POR PROLONGACION JORNADA DE TRABAJO	<i>Se construye un Indicador sobre número TOTAL de horas dedicado a trabajar (dentro y fuera del hogar).</i>	<p>4. En total ¿cuántas horas a la semana trabaja habitualmente?. Nos referimos al trabajo realizado en su puesto de trabajo.</p> <p>5. ¿Cuántas horas dedica Vd. a las siguientes actividades fuera de su horario de trabajo habitual en el SAS? (lista de actividades incluido el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado).</p>	<i>Se categoriza como jornada prolongada cuando es trabajo remunerado por encima de 50 horas, trabajo no remunerado por encima de 30 horas o más de 60 horas de TR y TNR</i>
RIESGO POR INCREMENTO EN LA DOSIS EXPOSICION A RIESGOS DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO	<i>1. Preguntas de exposición a riesgos en el trabajo de la Encuesta Andaluza de Salud, 2007. Se pregunta por la exposición a esos riesgos en el SAS, en casa en relación al trabajo de cuidados y doméstico..</i>	<p><i>Pregunta 9.</i></p> <p>Respirar vapores, humos, polvo, o sustancias peligrosas como químicos, Material infeccioso, etc.</p> <p>Manejar o tocar sustancias o productos peligrosos</p> <p>Posiciones dolorosas / fatigantes</p> <p>Movimientos repetitivos de manos o brazos</p> <p>Trabajar con ordenadores</p> <p>Trabajar a un ritmo muy rápido</p> <p>Trabajar con plazos inflexibles / rígidos</p> <p>Períodos largos de intensa concentración</p> <p>Manipular cargas pesadas (más de 15 kgrs)</p> <p>Trabajar los fines de semana (sábado y/o domingo exclusivamente)</p> <p>Enfrentarse a momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente</p> <p>Esconder las emociones</p>	<i>Se construye una variable para cada riesgo que incluye: doble exposición, exposición en un ámbito, y no exposición.</i>

FACTORES LABORALES

SUBDIMENSIÓN	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
<p>TIEMPO DE TRABAJO REMUNERADO</p>	<p><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></p>	<p>4. En total ¿cuántas horas a la semana trabaja habitualmente?. Nos referimos al trabajo realizado en su puesto de trabajo.</p> <p>11. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?</p> <p>12. En el caso de que trabaje a turnos- ¿cuál es su horario a turnos?</p> <p>13. ¿Cuántos fines de semana ha trabajado en el último mes?</p> <p>14. ¿Cuántas noches ha trabajado en el último mes? ____ noches</p> <p>15. ¿Cuántas veces ha trabajado más de una noche seguida en el último mes? ____ veces</p> <p>16. En el caso de que trabaje a turnos ¿Con qué antelación de media sabe usted qué turno va a tener? Seleccione una respuesta</p> <p>17. ¿Con qué frecuencia hay cambios inesperados (o poco previsibles) en los horarios de trabajo? Seleccione una respuesta.</p> <p>8. En el caso de que haya hecho horas extras en el último mes. En qué medida:</p> <p>8.1. “Se ha sentido obligada/o a hacer horas extras respecto a su horario habitual de trabajo debido a que así se lo dirección para cubrir necesidades de su centro de trabajo”</p> <p>8.2. “Se ha visto obligada a hacer horas extras porque lo necesitaba debido a dificultades económicas de la familia”</p> <p>8.3. “Ha realizado horas extras porque quería hacerlas, aunque no se siente obligada (ni por que usted lo necesite, ni por que hayan pedido en su centro)”</p> <p>8.4. “Ha realizado horas extras porque aunque no se siente obligada, lo creía necesario para poder dar respuesta a : a su compromiso con su puesto de trabajo” (aunque no se lo haya pedido directamente su responsable)</p>	

SUBDIMENSIÓN	Escala o Ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
CONDICIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO	<i>Preguntas de exposición a riesgos psicosociales de la EAS 2007</i>	<p>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 En su trabajo puede contar con la ayuda de sus compañeros u otras personas cercanas 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 Trabajar a un ritmo muy rápido Trabajar con plazos inflexibles / rígidos Períodos largos de intensa concentración</p>	<i>Se analiza la escala con 5 factores que explican el 67% de la varianza.</i>
FACTORES FAMILIARES Y EXTRALABORALES			
TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO	<i>1. Preguntas de elaboración propia</i>	<p>5. <i>Cuántas horas dedica al</i> 5.3. <i>cuidado y educación de hijos e hijas</i> 5.4. <i>Cuidado de personas dependientes.</i></p>	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>	<p>18.¿En total cuántas horas dedica usted al día habitualmente al trabajo doméstico (lavar, limpiar, comprar comida, cocinar, etc.) 18.1. Horas/un día laborable. Indique las horas..... 18.2. Horas durante el fin de semana entero (sábado + domingo). Indique las horas..... <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></p>	
PERSONAS DEPENDIENTES EN EL HOGAR	<i>Cuestiones de la Encuesta Andaluza de Salud, 2007 sobre dedicación a cuidados de personas del hogar</i>	22. <i>Alguna de las personas de su domicilio es menor de 15 años, es mayor de 64, o requiere algún tipo de dedicación especial por el hecho de tener alguna dependencia, limitación para llevar a término con normalidad las actividades de la vida familiar, social o laboral?</i>	

SUBDIMENSIÓN	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
ROL DE CUIDADOR/A PRINCIPAL	Cuestiones de la Encuesta Andaluza de Salud, 2007 sobre dedicación a cuidados de personas del hogar	<p>23.Solo para las preguntas que viven con menores de 15 años y/o personas de 65 o más y/o personas con discapacidad. ¿quién se ocupa principalmente de estas personas?</p> <p>24.Teniendo en cuenta las personas de su familia a las que usted presta cuidados (menores, personas mayores o con enfermedad) ¿En total cuantas horas dedica usted al día habitualmente al cuidado o atención de esas personas?</p> <p>24.1. En día de diario____ horas</p> <p>24.2. En día de fin de semana____ horas</p>	.
MODERADORAS DEL EFECTO: FACTORES LABORALES			
PERCEPCION DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONTROL SOBRE EL TRABAJO.	<p>1-Encuesta Europea de Calidad de vida 2012</p> <p>2-ISTAS21- Control sobre el trabajo</p> <p>3- FPSICO. Evaluación del riesgo psicosocial, INSHT</p>	<p>Puedo cambiar mis horas de entrada y de salida</p> <p>Puedo acumular horas y sumar vacaciones</p> <p>Puedo tomarme un día libre avisando con poca antelación cuando lo necesito</p> <p>Puedo modificar el número de horas que trabajo a la semana</p> <p>Tengo acceso a servicio de apoyo (guarderías, residencias, etc..)</p> <p>Puedo marcar mi propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral</p> <p>Puedo tomar decisiones relativas a:</p> <p>Lo que debo hacer (actividades y tareas a realizar)</p> <p>La distribución de tareas a lo largo de la jornada o a como hacer mi trabajo</p> <p>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</p>	
APOYO DE RESPONSABLES INMEDIATOS	3 items de la Escala Family supportive supervisor behaviours (FSSB). SHORT FORMAT Hammer et al (2009)	<p>Mi jefe/a está dispuesto a escuchar mis problemas laborales, familiares y personales,</p> <p>Mi jefe/a y yo hablamos para resolver eficazmente los conflictos laborales, familiares y personales,</p> <p>Mi jefe/a es un buen modelo de conciliación en el trabajo y fuera del trabajo,</p>	Se analizan como ítems independientes.
CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE A LA CONCILIACION	Work-Family Culture Scale (WFCS), Validado en España Beléndez et al. 2013,	<p>Se espera que los empleados se lleven trabajo a casa por la noche o durante los fines de semana.</p> <p>Esta empresa tiene una cultura de “adictos al trabajo”, lo que quiere decir que trabajar hasta tarde se percibe como positivo.</p> <p>Se espera que los empleados trabajen más de 50 horas a la semana.</p> <p>Los directivos en esta organización animan a los supervisores a tener en cuenta las preocupaciones familiares de los empleados.</p>	Se valida la escala en positivo. nuestro ámbito. El

SUBDIMENSIÓN	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
		<p>Los directivos son comprensivos cuando los empleados tienen que anteponer su familia. 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 cuidado. 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 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</p>	<p><i>modelo factorial arroja una estructura con 3 factores que explican el 79% de la varianza</i></p>
<p>MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA ORGANIZACION</p>	<p><i>Elaboración propia</i></p>	<p>29. En los 12 últimos meses ha necesitado algún tipo de ayuda de su centro de trabajo para poder hacer frente a temas familiares (ej. por enfermedad de algún familiar, cuidado de menores, etc.)?</p> <p>NO 1 Sí 2. En caso afirmativo: ¿Qué tipo de ayuda ha necesitado? Especificar tipo de ayuda.....</p> <p>30. En los 12 últimos meses ha disfrutado de algún tipo de ayuda o apoyo de su centro de trabajo para poder hacer frente a temas familiares (ej. por enfermedad de algún familiar, cuidado de menores, etc.)?</p>	
MODERADORAS DEL EFECTO: FACTORES EXTRALABORALES			
<p>AYUDA DENTRO DEL HOGAR</p>	<p><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></p>	<p>19. ¿Tiene alguna persona de fuera de la casa (contratada o remunerada) que le ayude a realizar este tipo de tareas? 23. (sobre personas que participan en el cuidado de personas dependientes) 43. ¿Tiene usted una persona o personas en la que poder confiar y desahogarse cuando tiene problemas o dificultades de cualquier tipo en la vida?"</p>	
VARIABLES DE SALUD			
<p>Salud percibida</p>	<p><i>Pregunta de la ENS 2011</i></p>	<p>32. En general, usted diría que su salud es... (Única respuesta)</p>	

SUBDIMENSIÓN	Escala o ítem final seleccionado para el cuestionario a pilotar	Preguntas del cuestionario	Observaciones
<i>Enfermedad crónica</i>	<i>Lista de enfermedades crónicas ENS 2011</i>	33.¿Le ha dicho un/a profesional de la salud (médico/a, enfermero/a) que usted padece actualmente alguna de las enfermedades crónicas que aparecen en el listado?	
<i>Baja laboral</i>	<i>EAS 2007</i>	34.¿Ha tenido alguna baja laboral en los últimos 12 meses por motivo de salud?	
<i>Salud mental</i>	<i>Goldberg 12</i>	44. (Escala Goldberg de 12 ítems)	
<i>Fatiga</i>	3 ítems de los criterios diagnósticos de Síndrome de fatiga crónica del CDC	Preguntas 40 a 42	
<i>Sueño</i>	Preguntas elaboración propia	45.Podría indicarme, aproximadamente, cuántas horas al día duerme habitualmente? 46.En el último mes: ¿Cómo de satisfecho ha estado con su sueño?	
<i>Variables sociodemograficas</i>			
	<i>Preguntas de la EAS 2011</i>	47. Año de nacimiento 48. sexo 49. estado civil 50. situación de convivencia 51. nivel de estudios 52. nivel asistencial 53. Categoría profesional 54. Relación laboral 55. Antigüedad en el SAS 56. Jornada de trabajo	

En el análisis factorial se incluyeron las preguntas del cuestionario correspondientes a los bloques I- Sobrecarga global del trabajo y II- Interferencia de la vida laboral sobre la familiar y de la familiar sobre la laboral.

Se obtuvieron dos factores que explican un 62,1% de la varianza. Un factor está relacionado con la sobrecarga e interferencia del trabajo remunerado sobre la vida familiar y el otro con la interferencia de la vida laboral sobre el trabajo.

En la siguiente tabla se muestran las cargas factoriales de las variables que integran cada factor.

Variable	Factor 1 (ITF)	Factor 2 (IFT)
Cuento con un buen equilibrio entre mi tiempo laboral y mi familia	,612	
Siento que el trabajo en la empresa me consume tanta energía que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)	,819	
Siento que el trabajo en la empresa me ocupa tanto tiempo que perjudica a mi trabajo en el hogar (doméstico y familiar)	,831	
Vuelvo a casa demasiado cansado/a como para hacer las tareas domésticas que se tienen que hacer	,742	
Ha sido difícil cumplir con mis obligaciones familiares debido al tiempo que paso en mi trabajo	,787	
Las exigencias de mi trabajo son tan altas que afectan a mi vida doméstica y familiar	,794	
Trabajo tantas horas en el centro que me resulta difícil atender al cumplimiento de mis obligaciones familiares	,804	
Hay cosas que me gustaría hacer en casa y que me siento incapaz (sin fuerzas) de acometer por culpa de la cantidad de trabajo que tengo en mi centro	,837	
Mi trabajo me genera tanta tensión que afecta a mis posibilidades de cubrir las obligaciones familiares	,726	
Mis obligaciones laborales me obligan a cambiar los planes familiares y la planificación de actividades en familia	,569	
Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales		,643
Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo por el tiempo que me absorbe la casa		,840
Hay cosas que me gustaría hacer en el trabajo y no puedo hacer debido a obligaciones familiares o conyugales/de pareja		,844
Mi vida doméstica interfiere con mis responsabilidades laborales, tales como llegar puntual al trabajo, realizar mis tareas diarias, y hacer horas extras o trabajar más horas		,735
La presión por temas familiares interfiere con mi capacidad para realizar mi trabajo		,731
Alfa de Cronbach	0,925	0,838
Varianza explicada		62,17%

ANEXOS DE MÁS TABLAS

BIBLIOGRAFIA

ⁱ Fundación para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Cuarta Encuesta Europea de Calidad de Vida. Disponible en http://www.asaja-andalucia.es/prevencion/encuestas/encuesta_9/EncuestaEuropeaCondicionesTrabajo.pdf

ⁱⁱ Gencat (2010) 10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. – (Colección 10 XQ : (Igualdad de las Mujeres en el Trabajo

ⁱⁱⁱ INE consulta realizada en diciembre 2016 <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050>

^{iv} 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.

^v Eurofound. First findings:Sixth European Working Conditions Survey. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf

^{vi} Memoria SAS 2015. Disponible en :

http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/library/plantillas/externa.asp?pag=../publicaciones/datos/654/pdf/SAS_MEMO_15.pdf

^{vii} Staines GL. (1980) Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Hum Relat* 33, 111–29.