

TRABAJO FIN DE MÁSTER
SBE013

El mundo laboral y los riesgos psicosociales en mujeres de etnia gitana.

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS
ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS



Curso 2021/2022
Alumna: Alba Bustamante Sánchez
Tutora: Eva Ferrando Daufi

Resumen:

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan a la salud y a la calidad de vida del trabajador/a, por eso son motivo de estudio. Como bien sabemos, diversas investigaciones muestran que hay un efecto diferencial según el sexo de las personas, siendo las mujeres las que por desgracia padecen más riesgos psicosociales laborales ya que se encuentran con mayores sobrecargas, además de sufrir en mayor cantidad estresores específicos como discriminación, conflicto familia-trabajo, etc. Y si esto lo trasladamos a una población en concreto como lo es la población de etnia gitana se ve aumentado.

Por lo que el siguiente trabajo da pie a establecer una línea base para futuras investigaciones y posibles intervenciones en el colectivo de mujeres trabajadoras de etnia gitana de la provincia de Castellón además de ofrecer de manera cuantitativa datos sobre los riesgos psicosociales existentes en el trabajo de este colectivo poco estudiado.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, mujeres, etnia gitana, estresores.

Abstract:

Psychosocial risks at work affect the worker's health and quality of life, which is why they are the subject of study. As we know, several researches show that there is a differential effect according to the sex of the people, being women those who unfortunately suffer more psychosocial risks at work because they are more overloaded, besides suffering more specific stressors such as discrimination, family-work conflict, etc. And if we transfer this to a specific population such as the gypsy population, it is increased.

Therefore, the following work gives rise to establish a baseline for future research and possible interventions in the group of Roma women workers in the province of Castellón, in addition to providing quantitative data on psychosocial risks in the work of this little-studied group.

Key words: Psychosocial risks, women, gypsy ethnic group, stressors.

Índice

1. Introducción.....	4
1.1 Descripción del colectivo y definición del tema a trabajar.....	5
1.2 Contexto sociológico de las mujeres gitanas.....	5
1.3 Marco teórico.....	6
1.3.1 Factores de riesgo psicosociales	6
1.3.2 Teorías generales riesgos psicosociales.....	9
2. Objetivos a desarrollar.....	12
3. Metodología.....	13
3.1. Método.....	13
3.2. Muestra e instrumentos.....	13
3.3. Procedimiento y temporalización.....	15
4. Presupuesto.....	16
5. Resultados esperados.....	16
6. Conclusiones finales	18
6.1. Valoración de las competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster (integrará la auto-evaluación sobre las competencias adquiridas y desarrolladas a lo largo del curso, según anexo especificado).....	20
6.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.....	21
7. Referencias bibliográficas.....	23
8. Anexos.....	24

1. Introducción

No es hasta 1961 cuando se “reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en La Ley 56/1961, de 22 de julio”. Desde entonces pasamos de hablar de una tasa de actividad femenina del 20% en 1950 al 40% en 1970 y un 56 '73% en la actualidad.

La población en España ha experimentado un cambio social profundo en los últimos años. Un cambio social que no ha estado exento de dificultades extra para las mujeres de etnia gitana. Según información de la Fundación Secretariado Gitano (en adelante FSG) , las tasas de desempleo de la población gitana son muy superiores a las del resto de población, un 52% frente a un 17,34% siendo tres veces superior a la de la población general, los niveles educativos son más bajos y su salud es más precaria.

A pesar de todos los avances (tanto legislativos como laborales) seguimos encontrando grandes abismos que separan a estas mujeres de la igualdad de oportunidades, haciendo casi imposible el acceso al mercado laboral.

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan a dicha salud y a la calidad de vida del trabajador/a, por eso son motivo de estudio. Como bien sabemos, diversas investigaciones (Cifre et al. 2011) muestran que hay un efecto diferencial según el sexo de las personas, siendo las mujeres las que por desgracia padecen más riesgos psicosociales laborales, ya que se encuentran con mayores sobrecargas, además de sufrir en mayor cantidad estresores específicos como discriminación, conflicto familia-trabajo y la falta de formación entre otros. Y si esto lo trasladamos a una población en concreto como lo es la población gitana se ve aumentado.

Así pues el motivo de este proyecto no es otro que investigar sobre la salud ocupacional en el trabajo de las mujeres gitanas para poder obtener datos cuantitativos.

1.1 Descripción del colectivo y definición del tema a trabajar.

Tras la búsqueda de información y estadísticas, el colectivo al que voy a referirme es el colectivo de mujeres gitanas de la provincia de Castellón que se encuentran en activo según el resumen de contratos Acceder de la FSG¹. El sector que predomina es el sector servicios, que engloba empleos como hostelería y turismo, personal de limpieza, servicios a empresas, vendedoras en tiendas y almacenes, y cajeras.

La mayoría de estas mujeres están en el rango de edad entre los 20 a 55 años y sus estudios finalizados abarcan desde 6º de primaria (37 '7%) a 4º de la ESO (9' 43%) respecto a un 30 '19% que no ha terminado la enseñanza primaria.

Por lo tanto, tras un repaso de la teoría donde abordaremos el tema de los riesgos psicosociales pasaremos a evaluar y analizar la existencia de algunos de ellos tales como burnout, tecnoestrés, mobbing y adicción al trabajo, debido al riesgo que presenta este colectivo.

1.2 Contexto sociológico de las mujeres gitanas

Para poder entender la situación de las mujeres gitanas, es necesario hablar de la interseccionalidad, que combina las variables tanto de género como los estereotipos raciales marcados por la sociedad, una sociedad que además sigue siendo patriarcal, y de sus rasgos culturales más característicos.

Así pues la interseccionalidad, término acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 , estudia a las identidades sociales intersecadas y sus respectivos temas de opresión, dominación o discriminación y examina como influyen los diversos factores como el género, clase social, etnia, nacionalidad, orientación sexual... en el “solapamiento de opresiones”.

Por otro lado hablamos de la importancia de los rasgos culturales ya que la cultura hace referencia a los valores y normas que comparten los miembros de un grupo.

¹ Ver resumen en Anexos

En la cultura gitana podemos destacar el rol asignado a la mujer para ser la principal cuidadora y la transmisora de los valores, así como de responsable de velar por la armonía familiar. Rol que hace que esta deba de pasar más tiempo en el núcleo familiar dejando de lado otros ámbitos de su vida a una temprana edad, como es el ámbito educativo.

Si bien es cierto que la identidad cultural no es algo homogéneo ni estático, sino que es dinámico y cambiante. Y gracias a ello actualmente la comunidad gitana se encuentra en un proceso de flexibilización hacia algunas de sus normas tradicionales; por lo que ha facilitado el acceso a distintos ámbitos como el empleo, especialmente en el caso de las mujeres.

Asimismo, a pesar de que cada vez son más las mujeres gitanas que se incorporan al mundo laboral, seguimos enfrentándonos a grandes desventajas y una triple discriminación: por ser mujeres en una sociedad donde lo masculino tiene la supremacía, por pertenecer a una minoría étnica bastante discriminada en nuestro país y por no tener la mayor parte de este colectivo titulaciones académicas superiores.

1.3 Marco teórico.

1.3.1 Factores y principales riesgos psicosociales

Probablemente el comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene de la década de 1984 con el documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, a partir del cual el interés y la profundización en el tema ha ido creciendo, ya que como bien dice el informe anual de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo² en consecuencia de los importantes cambios organizacionales y de los procesos de globalización, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa.

Así pues entendemos como factores psicosociales y organizacionales del trabajo aquellas condiciones presentes en una situación laboral que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente.

² EU-OSHA

Cuando son factores que pueden afectar negativamente pasamos a hablar de factores psicosociales de riesgo o de estrés, ya que pueden actuar como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral (Peiró,1993).

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), proponen un listado de factores e indicadores organizacionales y laborales que se recogen en la siguiente tabla:

Tabla nº1

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia Gestión de los recursos humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad social Corporativa Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de relaciones Laboral Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia organizacional Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

Modificado de Roozeboom,Houtman y Van den Bossche, 2008.

Resumiendo lo comentado hasta ahora, cuando las condiciones son adecuadas, se facilita el trabajo y el desarrollo de las competencias personales, en cambio unas condiciones adversas podrían ser el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador/a.

De la misma manera que encontramos un amplio listado de factores psicosociales, siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996), hay un gran número de riesgos psicosociales que se recoge en la tabla nº2:

Tabla nº2

FACTORES DE RIESGO O ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.

Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Modificado de Cox y Griffiths, 1996.

Por lo tanto las dos tablas anteriores nos resumen todos aquellos factores a tener en cuenta para utilizarlos a modo preventivo a fin de evitar los efectos adversos.

1.3.2 Modelos teóricos/ teorías generales

En el marco de la salud ocupacional se encuentran las diferentes teorías generales de riesgos psicosociales. Estas teorías tienen una gran relevancia ya que ayudan a explicar, describir y predecir conductas y procesos psicosociales, integrándolos en modelos teóricos.

Hay una gran diversidad de modelos teóricos de la salud psicosocial, los cuales podemos clasificar en cuatro grandes categorías en función del proceso que expliquen:

(1) Modelo pérdida de recursos que engloba:

- Modelo de estrés y coping (Lazarus y Folkman, 1984).
- Modelo de conservación de recursos - COR (Hobfoll, 2002).

(2) Modelos de desajuste que incluye:

- Modelo de desequilibrio esfuerzo- recompensas (Siegrist, 1996).

(3) Modelos sobre/baja estimulación donde se reúnen:

- Modelo vitamínico de Warr

(4) Modelo demandas-recursos:

- Modelos demandas-control (Karasek. 1979).
- Modelo RED espiral de la Salud Ocupacional (Salanova)
- Modelo demandas-recursos laborales (Demerouti y cols.).

Figura 1

Procesos psicológicos básicos explicados por las teorías

1. Pérdida de recursos (*personales/materiales*)

•Desesperanza, depresión...

2. Ausencia de reciprocidad (*esfuerzo-recompensa*)

•Agotamiento, burnout...

3. Sobre o baja-estimulación

•Sobreactivación, aburrimiento...

4. Interacción demandas-recursos

•Desesperanza, depresión y ansiedad...

Fuente: Ferrando, E. (2018). Diapositivas *Tema 2 Modelos teóricos del estrés y la salud laboral*. Presentación UJI.

Por lo que para este estudio voy a basarme en la teoría de desajuste y ausencia de reciprocidad como es el Modelo de desequilibrio esfuerzo- recompensas (Siegrist, 1996), ya que creo que se adapta más a la realidad en la que se encuentran estas trabajadoras respecto a su contexto laboral y social.

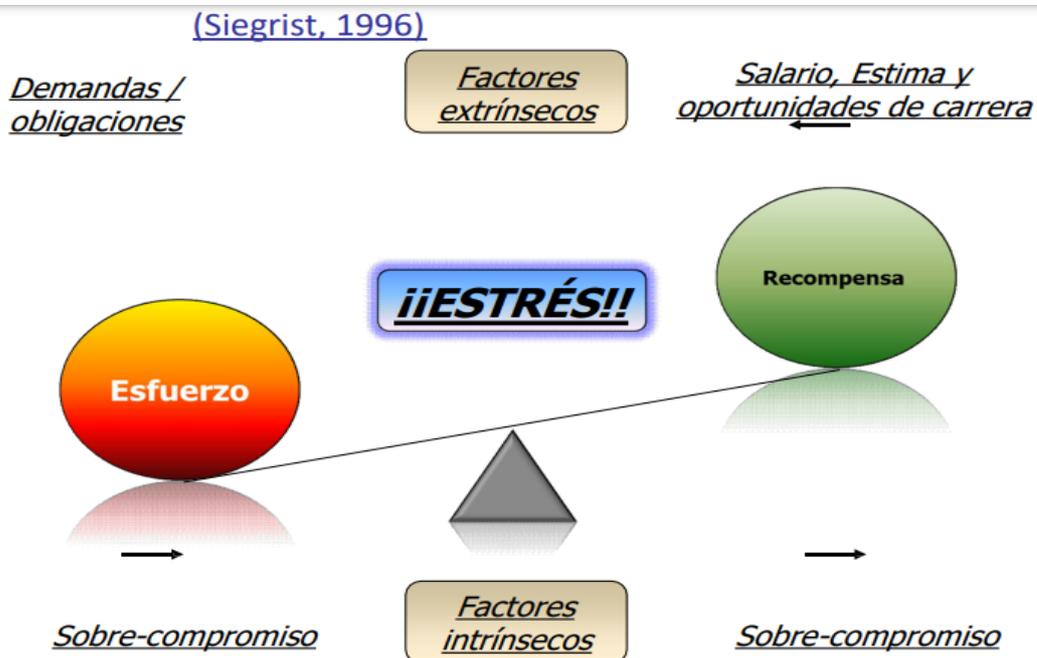
Este modelo establece como concepto clave la reciprocidad social entendida como la justicia entre las inversiones y resultados que se ponen en juego en una interacción social. Como por ejemplo cuando los/las trabajadores/as invierten su tiempo en hacer su trabajo lo mejor posible con esfuerzo e incluso excediendo lo que tienen que hacer, esperando a cambio unas recompensas ya sean económicas, reconocimiento social (estima, respeto...) y/o oportunidades de carrera.

Hay que aclarar que la reciprocidad social se caracteriza por las inversiones cooperativas mutuas, lo que conlleva que a unos esfuerzos determinados les correspondan unas recompensas acordes a los mismos.

Así pues, cuando se vulnera esta “norma”, es probable que se manifiesten emociones negativas y con ellas tengan lugar respuestas de estrés recurrentes a lo largo del tiempo.

Por el contrario, si existe un equilibrio esfuerzo-recompensa las personas experimentan emociones positivas y promueven su bienestar y salud psicosocial.

Figura 1.1



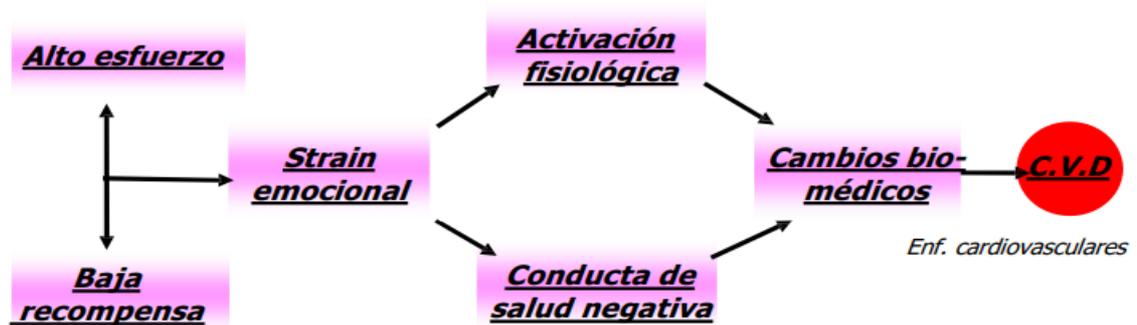
Fuente: Ferrando, E. (2018). Diapositivas *Tema 2 Modelos teóricos del estrés y la salud laboral* .UJI

Como se muestra en la figura, se distingue entre dos tipos de factores, extrínsecos-intrínsecos donde los extrínsecos se refieren a las demandas del trabajo y a sus recompensas. Y los intrínsecos, a las estrategias de afrontamiento, sobre-compromiso, distorsiones cognitivas, etc. Es decir, a los aspectos inherentes a la persona.

Por lo que el modelo determina tres situaciones principales:

1. Alto esfuerzo y baja recompensa = estrés, conductas de salud negativas, problemas emocionales.
2. Sobre-compromiso = interpretaciones de falta de reciprocidad = estrés, problemas de salud.
3. Las dos condiciones anteriores combinadas (1+2) = estrés, problemas de salud.

Figura 1.2



Fuente: Ferrando, E. (2018). Diapositivas Tema 2 Modelos teóricos del estrés y la salud laboral .UJI

Una vez explicado el modelo y conocidos los resultados, en las conclusiones se unificarán los resultados encontrados con el modelo teórico en el que nos hemos basado.

2. Objetivos

El **objetivo general** es analizar la incidencia de los riesgos psicosociales existentes en una muestra de mujeres trabajadoras de etnia gitana de la provincia de Castellón. Por lo tanto como **objetivos específicos**:

- Aplicar cuatro cuestionarios de riesgos psicosociales a la muestra.
- Analizar los resultados obtenidos.
- Identificar los principales riesgos psicosociales existentes.
- Difundir la información obtenida.
- Reflexionar sobre las posibles causas en caso de identificar riesgos existentes.
- Establecer una línea base para futuras intervenciones.

3. Metodología

3.1 Método

La metodología que se utilizará para este trabajo será cuantitativa, mediante la recolección de datos a través de varios cuestionarios. Estos resultados se complementarán con información cualitativa con el fin de interpretar de mejor manera los resultados obtenidos. Por lo que se realizarán entrevistas grupales con las candidatas que proporcionarán voluntariamente información referente a sus obligaciones tanto laborales como personales y sus percepciones acerca de las situaciones a las que se ven expuestas en el entorno laboral.

Pasaremos diferentes cuestionarios ya que cada participante trabaja en una empresa distinta. Por lo que más abajo detallaremos los instrumentos utilizados para realizar la evaluación.

3.2 Muestra e instrumentos

La población de la que se extraerá la muestra está compuesta por un total de 116 trabajadoras que se encuentran dentro de la base de datos de la FSG y que sabemos se encuentran en activo, procedentes de diversas organizaciones de la provincia de Castellón.

A todas ellas se les explicará el objetivo de la investigación y se les invitará a participar en la misma. Todas responderán a las mismas cuestiones y a los 4 cuestionarios.

En función de las mujeres que respondan finalmente a los cuestionarios y las entrevistas, se establecerá la muestra definitiva y se recogerán datos demográficos de esta muestra.

Los instrumentos que se utilizarán en este caso serían:

- Para Burnout: **Cuestionario de Burnout MBI -General Survey** (Schaufeli, Leiter, Maslach y JACKSON,1996), cuenta con 15 ítems que hacen referencia a 3 dimensiones (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional).
- Para Tecnoestrés: **Cuestionario de RED-Tecnoestrés** (Salanova, Llorens y Cifre, 2011), cuenta con 22 ítems que hacen referencia a 5 dimensiones (ansiedad, fatiga, escepticismo, ineficacia y adicción).

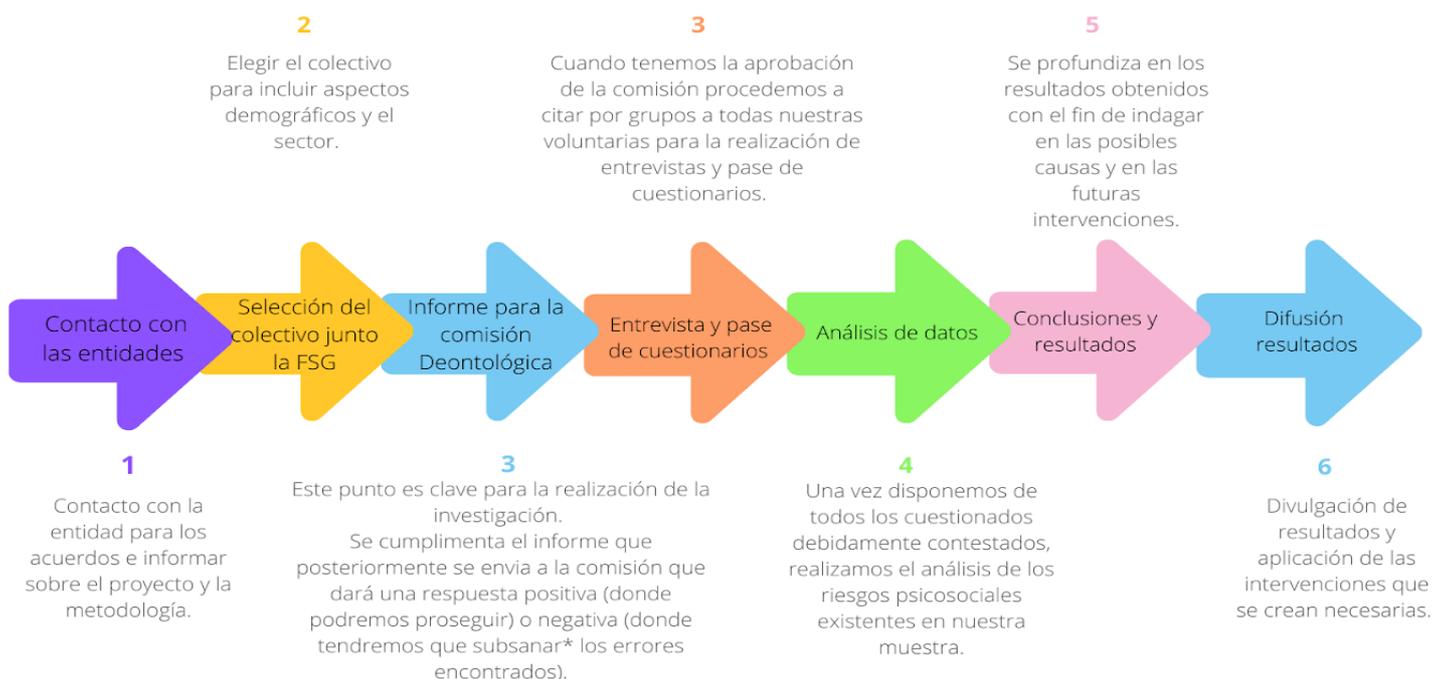
- Para Adicción al trabajo: **Cuestionario DUWAS** (Schaufeli, W. y Taris, T. ,2004), con 20 ítems para calcular las puntuaciones en trabajo excesivo y trabajo compulsivo.
- Para Mobbing: **Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60** (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. Con 60 ítem para calcular el Índice Global de Acoso Psicológico, el número de Estrategias de Acoso Psicológico y el Índice Medio de Acoso Psicológico.

3.3 Procedimiento a seguir para llevar a cabo el estudio y temporalización.

La siguiente figura muestra el procedimiento que se llevará a cabo para la realización del trabajo. Cabe destacar que es de vital importancia que en todo proceso exista un acuerdo de participación voluntaria donde se recojan los aspectos éticos que pide la comisión deontológica.

Figura 2

Procedimiento a seguir para realizar la evaluación de riesgos psicosociales



Fuente: Elaboración propia.

Temporalización

La propuesta de planificación de trabajo con su respectiva temporalización está dividida en tres fases y es la siguiente:

Tabla n°3

Actividades y tareas	Inicio	Fin
FASE 1		
Revisión bibliográfica y documentación, planificación del diseño del trabajo y definición de objetivos. (1'5)	01/02/22	11/02/22
Reunión con las entidades facilitadoras (en este caso la FSG) para la explicación del proyecto , la metodología que se utilizará y seleccionar del colectivo para trabajar. (1)	14/02/22	20/02/22
Cumplimentar el informe para la comisión y enviarlo (respuesta aprox. en dos/tres semanas). (2'5)	21/02/22	11/03/22
FASE 2		
Reunión por grupos con las participantes voluntarias para entrevista y realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante los cuatro cuestionarios. (1) *Dependiendo del número de participantes se alargará temporalmente los días destinados a entrevistas y cuestionarios. En este caso nos centramos en las 116 trabajadoras).	14/03/22	27/03/22
Análisis de datos , profundización en los resultados obtenidos y si cabe, realización de un informe informativo. (2)	28/03/22	10/04/22
FASE 3		
Divulgación de los resultados, tanto a las entidades colaboradoras como a las personas voluntarias. (1)	11/04/22	18/04/22
Búsqueda de información (hacia una línea base) para poder aportar futuras intervenciones.	19/04/22	02/05/22

Fuente: Elaboración propia.

*Los números en rojo son una aproximación en semanas dedicadas a cada actividad.

4. Presupuesto

Contamos con la posibilidad de realizar este estudio con dos perfiles diferentes; un/una técnico social que ya trabaje en la fundación, como es mi caso, o el de un/a profesional de la psicología de la organización que se contrate externamente.

A continuación se detalla un presupuesto estimado basándonos en la contratación de una consultora, donde el/la profesional sería un psicólogo/a de las organizaciones y contando con la participación de 116 trabajadoras, el precio cambiará según el nº de participantes en la investigación.

Acción	Descripción	Cantidad	Total
Evaluación de riesgos psicosociales	Recursos personales: Psicología organizacional* -Realización de pruebas colectivas y aportación de resultados, informe escrito, sin informe individual, por persona... 81,91€/p	81,91x116= 9.501,56€	9.501,56 €
	Recursos materiales (impresiones cuestionarios, bolígrafos, etc)	0,30cent/copia 0,10cent/bolígrafo	41,80€
			9543,36€ (IVA incluido)

*Honorarios profesionales del colegio oficial de psicólogos de la Comunidad Valenciana
<https://www.psicologo-valencia.es/app/download/27858051/Honorarios+oficiales+psic%C3%B3logos.pdf>

Para la persona que esté trabajando en la fundación resulta difícil presupuestarlo, ya que dependerá de las horas de dedicación.

4. Resultados esperados

Dado que el presente trabajo corresponde a una propuesta de proyecto de investigación y por tanto, no se ha implementado la fase de recolección de datos, los resultados esperados constituyen una aproximación de la situación que se ha construido a partir de supuestos y de

información cualitativa³ recogida a 36 mujeres gitanas trabajadoras. Estos resultados se validarían con la información cuantitativa recogida a través de los instrumentos indicados anteriormente.

Trás la recogida específica de datos mediante la entrevista y la información necesaria paso a exponer únicamente los resultados obtenidos en la misma, y llegando a la conclusión de que mi colectivo muestra altas puntuaciones en agotamiento, ya que sienten que realizan un sobreesfuerzo continuo, tanto laboral como familiar. Además de una gran presión por la sociedad, ya que sienten que pertenecer a la etnia gitana conlleva exigencias constantes en el puesto de trabajo que es posible que otras compañeras no aprecien.

Todo esto hace que también se desmotiven y no realicen su actividad laboral como les gustaría, ya que no cuentan con el reconocimiento esperado ni con apoyo familiar. Por lo que se podría decir que nos encontramos ante altas puntuaciones de despersonalización y cinismo.

Por otro lado, en las entrevistas realizadas se hizo mucho hincapié en los problemas y dificultades que encontraban a la hora de utilizar aparatos electrónicos como tablets, ordenadores, etc. y los pocos recursos que poseen para hacerles frente, lo que conlleva a la minimización del nivel de desempeño, ya que se muestran apáticas a utilizarlos e incluso nerviosas cuando deben hacerlo.

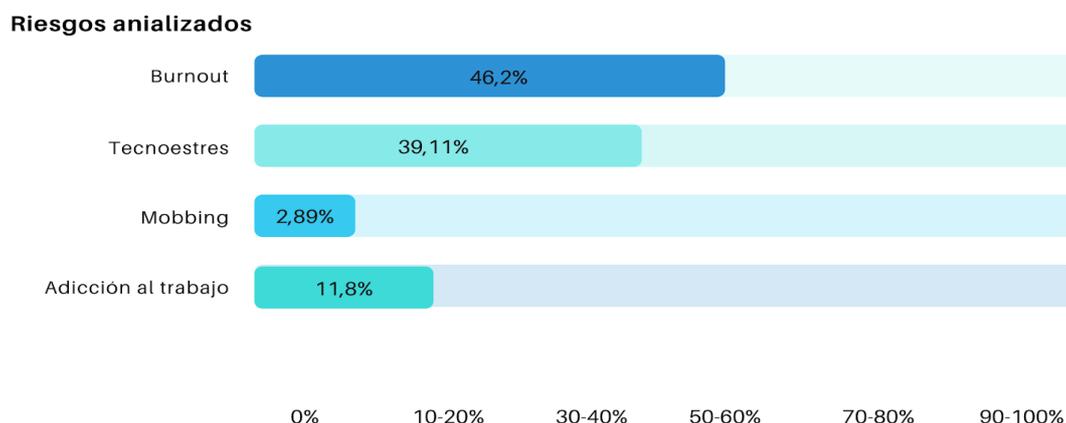
Así pues la figura 3 muestra de un modo porcentual el número de candidatas que por su respuestas en la entrevista podrían estar padeciendo algunos de estos riesgos psicosociales. Ya que el 46,20% responden afirmativamente a las siguientes preguntas relacionadas con el Burnout; ¿Te sientes agotada emocionalmente después de una jornada laboral? ¿Por qué?, ¿Crees que cuentas con el suficiente apoyo familiar?, ¿Has perdido entusiasmo por tu trabajo?, ¿Crees que eres igual de eficaz que al principio?. Y lo mismo sucede cuando responden al resto de preguntas, siendo en menor porcentaje las afirmaciones respecto al mobbing.

Por todo ello se esperaría que los cuestionarios refrendaran las altas puntuaciones en agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional, al igual que en las dimensiones del technoestrés ineficacia, fatiga, ansiedad y escepticismo.

³ Ver en anexos las preguntas de la entrevista realizada.

Figura 3

Diagrama de los resultados sobre riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados supuestos de 36 voluntarias.

5. Conclusiones y reflexión personal

Los estereotipos sobre la comunidad gitana forman parte del imaginario popular y repercuten en las diferentes interacciones que las personas gitanas establecen en el lugar de trabajo. La investigación de WORKALÓ⁴ ha demostrado la presencia de interacciones y reacciones de desconfianza mutua que dificultan la convivencia con sus compañeras y con sus superiores.

Este hecho implica que las personas gitanas y de otras minorías étnicas encuentren barreras para seguir promocionando profesionalmente, por lo que hablamos de un encasillamiento en el puesto de trabajo que afecta principalmente a la motivación de las trabajadoras. Ya que según el trabajo de campo de la revista, solo un 2,36% de las trabajadoras gitanas ascienden a un puesto superior.

Por otra parte cabe destacar que en la actualidad nos encontramos realidades en las que conviven valores tradicionales de la cultura gitana, con valores derivados de la participación de las mujeres gitanas en los diferentes espacios de la sociedad.

Esto genera conflictos internos en las mujeres al sentir que tienen que satisfacer las exigencias de la sociedad y las expectativas familiares. Si es cierto que no hace falta pertenecer a la población gitana para sentir esas cargas que se nos asignan con el solo hecho de ser mujer. Pero hay que tener en cuenta los valores arraigados con los que crecen las

⁴ Proyecto de investigación de la revista de relaciones laborales *Lan Harremanak*, Universidad del País Vasco.

mujeres en la cultura gitana con respecto a la familia, la maternidad y la educación. Dejando de lado este último a una temprana edad para así poder cumplir con lo que la familia y la comunidad espera de ellas.

Por lo que toma protagonismo el deseo de maternidad y la formación de una familia , siendo pocas las mujeres que tratan de compatibilizar estas dos exigencias con su formación educativa y laboral.

Las que consiguen romper con estas barreras desarrollando y construyendo nuevos modelos y referencias , son mujeres que enriquecen su identidad pero a la vez se enfrentan a un proceso complicado, en el que surgen algunos conflictos como el de familia-trabajo. Siendo difícil la conciliación por la falta de apoyo tanto por parte de su pareja (si la tienen) como por la familia.

Estas mujeres hacen frente a una realidad dividida, las que progresan más en el ámbito laboral encuentran carencias y dificultades en el familiar, siendo lo contrario cuando se vuelcan en el ámbito doméstico, ya que es posible que exista un desequilibrio por no sentirse realizadas laboral o educativamente.

En resumidas cuentas, las mujeres gitanas deben saltar demasiados obstáculos; al romper los deseos familiares y salir de los roles marcados de cuidadoras y amas de casa, al acceso al mundo laboral con un trabajo digno y al promocionar una vez disponen de un puesto adecuado. Por lo que no es de extrañar que durante su vida laboral aparezcan riesgos que afecten a su salud por los factores de estrés que pueden encontrarse en su día a día.

6. Conclusiones finales

Para futuras líneas de investigación, realizar el análisis del estado de la situación de una forma cuantitativa podría ofrecer una intervención que se ajuste a los resultados reales si hiciera falta , ya que es un colectivo poco estudiado y que carece de información, el cual es parte de la población. Por lo que este estudio cuantificaría los riesgos psicosociales para hacerlos visibles, ya que como bien sabemos, todo aquello que no se nombra no existe.

Además me gustaría destacar la escasez de información y datos que he podido observar ya que ni en el INE, LABORA o el repositori de la universidad tiene estadísticas laborales de este colectivo.

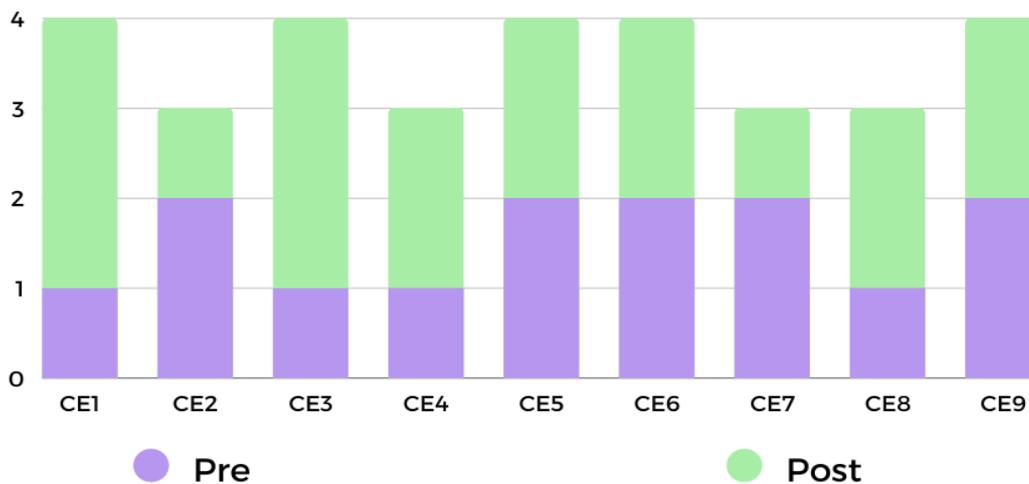
6.1 Valoración de las competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

Como se indica en el apartado del contenido del trabajo a presentar del TFM, las competencias a valorar serán las siguientes:

COMPETENCIAS	VALORACIÓN	
	(PRE)	(POST)
CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.	1	4
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	2	3
CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos	1	4
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva	1	3
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	2	4
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	2	4
CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	2	3
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	1	3
CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	2	4

A rasgos generales he visto una progresión en todas las competencias desde principio a fin del curso. Aunque destacaría sobre todo mi desarrollo tanto en la CE1 y CE3, ya que a principio de curso no disponía del suficiente conocimiento como para interpretar y comparar las diferentes teorías existentes y después de este trabajo y de las clases teóricas he adquirido un gran conocimiento. A continuación un gráfico para poder verlo de manera más visual.

Gráfico puntuaciones competencias



Fuente: Elaboración propia.

6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

Como conocimientos teóricos, puedo decir que cursar el máster me ha servido para transferir al ámbito profesional recursos como la metodología de las 5s vista en la asignatura de Prácticas Organizativas Saludables, y a su misma vez el concepto de “ergonomía”. Con ello he podido mejorar las instalaciones donde desarrollo mi trabajo actual controlando, despejando y ordenando la oficina y adaptar a la vez mi puesto de trabajo para hacerlo más cómodo.

Por otra parte me gustaría destacar que gracias a este TFM soy más consciente del entorno en el que trabajo y de los recursos que dispongo para crear mi bienestar y el de la organización. Por lo que diría que he podido desarrollar en profundidad un gran conocimiento en la

evaluación de riesgos psicosociales, siendo capaz de diseñar y proponer intervenciones eficientes a partir de los resultados.

Y como conclusión me gustaría hablar sobre el hábito que he desarrollado e implementado en mi puesto de trabajo al usar la técnica del Mindfulness, haciendo posible focalizar mi atención en el momento presente y obtener mejores resultados profesionales.

6. Referencias

- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Vol. 206). Editorial UOC.
- Cifre, E., Salanova, M., & Franco González, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿ una cuestión de diferencias?.
- Crenshaw, K. (1989). Interseccionalidad.
- Daza, F.M, y Bilbao, J.P (1999). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1-5.
- Fundación Secretariado Gitano (2014). *Guía de intervención social con población gitana desde la perspectiva de género*. ADI Servicios Editoriales.
- Fundación Secretariado Gitano (2022). *Argumentario sobre el contexto y la situación de las mujeres gitanas hoy*. En línea.
- Interseccionalidad: definición, historia y guía. (2020, 20 febrero). Educando en Igualdad. <https://www.educandoenigualdad.com/2020/02/20/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>
- Izquierdo, F. M. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Documento en línea: <http://www.psicología-online.com/ebooks/riesgos>.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*, 17-36.
- Symington, A. (2004, 1 agosto). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. AWID, nº 9. Recuperado de: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Resumen de contratos Acceder FSG. Del 01-01-2018 al 31-12-21

EDAD						
		<20	25-30	31-40	41-50	>55
Total	180	62	32	18	37	29
Hombres	64	26	10	10	13	5
Mujeres	116	36	22	8	24	24

SECTOR PROFESIONAL						
		Agrario	Construcción	Industria	Servicios	Sin asignar
Total	180	4	7	12	149	8
Hombres	64	2	6	8	43	5
Mujeres	116	2	1	4	106	3

ESTUDIOS FINALIZADOS										
		CINE 0: NO HAN TERMINADO LA ENSEÑANZA PRIMARIA	CINE 1: ESTUDIOS ENSEÑANZA PRIMARIA (HASTA 6º PRIMARIA)	CINE 2: PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA (1º, 2º 3º ESO)	CINE 3: SEGUNDO CICLO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA (4º DE ESO Y Y FP GRADO MEDIO)	CINE 4: ENSEÑANZA POSTSECUNDARIA, NO SUPERIOR (BACHILLERATO)	CINE 5: EDUCACIÓN SUPERIOR (FP GRADO SUPERIOR)	CINE 6: EDUCACIÓN SUPERIOR (UNIVERSIDAD)	ESTUDIOS NO HOMOLOGADOS	SIN ASIGNAR
Total	180	55	66	26	30	2	1	0	0	0
Hombres	64	23	26	3	20	2	0	0	0	0
Mujeres	116	32	40	28	10	0	1	0	0	5

CATEGORIA						
		PEÓN / AUXILIAR / APRENDIZ	AYUDANTE	OFICIAL / TÉCNICO MEDIO	TÉCNICO SUPERIOR	SIN ASIGNAR
Total	180	141	36	1	1	1
Hombres	64	52	11	1	0	0
Mujeres	116	89	25	0	0	2

TIPO DE CONTRATO							
		AUTÓNOM O	CIRCUNSTA NCIAS DE LA PRODUCCI ÓN	FORMACIÓ N	INDEFINID O	INTERINID AD	OBRA O SERVICIO
Total	180	0	82	9	6	11	58
Hombres	64	0	26	4	3	3	25
Mujeres	116	0	56	5	3	8	33

		PRÁCTICAS	RÉGIMEN AGRARIO	RELEVO	TRANSFOR MACIÓN EN INDEFINID O	SIN ASIGNAR	SIN CONTRATO
Total	180	0	0	3	0	9	2
Hombres	64	0	0	0	0	3	0
Mujeres	116	0	0	3	0	6	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Intranet FSG (2022). <https://fsg.gitanos.org/>

Anexo 2 : Cuestionarios para la evaluación. Información cuantitativa.

Estos son los cuatro cuestionarios seleccionados para que respondan todas las personas participantes del estudio con el fin de evaluar los riesgos psicosociales existentes.

INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMANN

(Leymann Inventory of Psychological Terrorization) (LIPT-60)

(González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003).

González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 2, 2, 59-66.

(Versión modificada por J. L. González de Rivera)

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

El cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ("1") si la ha experimentado un poco

El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ("3") si la ha experimentado bastante y

El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

	0	1	2	3	4
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5. Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna defomidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4

34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57. Infoman mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

Fuente: https://www.fpsomc.es/sites/default/files/inventario_acoso_laboral_leyman.pdf

MÁSTER PTOR SBE001/SBE501

ACTIVIDAD 4 Autoevaluación

¿Eres adicto/a al trabajo? (DUWAS, 'Dutch Work Addiction Scale')[®]

Las siguientes veinte afirmaciones se refieren a cómo te sientes en tú trabajo. Responde según la siguiente escala de respuesta.

(Casi) Nunca	A veces	A menudo	Casi (siempre)	
1	2	3	4	
1. Me disgusta tener demasiado trabajo (TE) ¹	1	2	3	4
2. Deseo no estar tan comprometido/a con mi trabajo (TC)	1	2	3	4
3. Parece que estoy en una carrera contrarreloj² (TE)*	1	2	3	4
4. Me encuentro continuamente trabajando después de que mis compañeros/as ya lo han dejado (TE)*	1	2	3	4
5. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto de lo que estoy haciendo (TC)	1	2	3	4
6. Generalmente estoy ocupado/a, llevo muchos asuntos entre manos (TE)*	1	2	3	4
7. Me encuentro pensando sobre asuntos de trabajo incluso cuando quiero dejar de trabajar durante un tiempo (TC)	1	2	3	4
8. Me comprometo demasiado con mi trabajo, hago más de lo que puedo (TE)	1	2	3	4
9. Parece que un impulso interno me lleva a trabajar duro, es como un sentimiento de que es algo que tengo que hacer tanto si quiero como si no (TC)	1	2	3	4
10. Cuando estoy trabajando me pongo a mí mismo/a bajo presión imponiéndome las cosas que tengo que hacer (TE)	1	2	3	4
11. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro (TC)	1	2	3	4
12. En mi tiempo libre, dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos/as, practicar hobbies o hacer actividades de placer (TE)*	1	2	3	4
13. Me siento culpable cuando no estoy trabajando en algo (TE)	1	2	3	4
14. Me siento obligado/a a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto (TC)	1	2	3	4
15. Me encuentro a mí mismo/a haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono (TE)*	1	2	3	4
16. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo (TC)	1	2	3	4
17. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando (TE)	1	2	3	4
CORRELATOS				
1. Voy a trabajar (trabajo) estando enfermo/a	1	2	3	4
2. Trabajo los fines de semana +	1	2	3	4
3. Me llevo trabajo a casa	1	2	3	4

+ Solo a contestar por aquellas personas que oficialmente no trabajen los fines de semana.

¹Entre paréntesis las dimensiones de la versión del DUWAS de 17 ítems

²Los ítems en negrita corresponden a los ítems de la versión breve del DUWAS

*Los ítems con asteriscos pertenecen a la dimensión TE en la versión breve del DUWAS

MÁSTER PTOR SBE001/SBE501

ACTIVIDAD 4 Autoevaluación

Cuestionario de Burnout: MBI – General Survey © (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996)

A continuación tienes 15 afirmaciones respecto a cómo te sientes en tu trabajo. Si no estás trabajando piensa en tus estudios. Contesta en función de la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Unas pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

1	Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo (E)	0	1	2	3	4	5	6
2	Estoy “consumido/a” al final de un día de trabajo (E)	0	1	2	3	4	5	6
3	Estoy cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto (E)	0	1	2	3	4	5	6
4	Trabajar todo el día es una tensión para mí (E)	0	1	2	3	4	5	6
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (P)	0	1	2	3	4	5	6
6	Estoy “quemado/a” por mi trabajo (E)	0	1	2	3	4	5	6
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (P)	0	1	2	3	4	5	6
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)	0	1	2	3	4	5	6
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)	0	1	2	3	4	5	6
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto (P)	0	1	2	3	4	5	6
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (P)	0	1	2	3	4	5	6
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (P)	0	1	2	3	4	5	6
13	Me he vuelto más cínico/a respecto a la utilidad de mi trabajo (C)	0	1	2	3	4	5	6
14	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)	0	1	2	3	4	5	6
15	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas (P)	0	1	2	3	4	5	6

MÁSTER PTOR SBE001/SBE501

ACTIVIDAD 4 Autoevaluación

Cuestionario de **RED-Tecnoestrés** © (Salanova, Llorens y Cifre, 2011)

¿Cómo te sientes cuando utilizas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en tu trabajo? Si no estás trabajando piensa en tus estudios. Utiliza la siguiente escala de respuesta:

Nada 0	Casi nada 1	Raramente 2	Algunas veces 3	Bastante 4	Con frecuencia 5	Siempre 6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos	0	1	2	3	4	5	6
2	Cada vez me siento menos implicado/a en el uso de las TIC	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento más cinico/a de si las tecnologías contribuyen a algo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
7	Estoy tan cansado/a cuando acabo trabajar con ellas que no puedo hacer nada más	0	1	2	3	4	5	6
8	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
9	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
10	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas	0	1	2	3	4	5	6
11	Dudo de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores	0	1	2	3	4	5	6
12	El trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente	0	1	2	3	4	5	6
13	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
14	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación	0	1	2	3	4	5	6
15	La gente dice que soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
16	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	0	1	2	3	4	5	6
17	Creo que utilizo en exceso las tecnologías en mi vida	0	1	2	3	4	5	6
18	Utilizo continuamente las tecnologías, incluso fuera de mi horario de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
19	Me encuentro pensando en tecnologías continuamente (por ejemplo, revisar el correo electrónico, búsqueda de información en Internet, etc.) incluso fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Tengo ansiedad si no tengo acceso a las tecnologías (Internet, correo electrónico, móvil, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
21	Un impulso interno me obliga a utilizarlas en cualquier lugar y en cualquier momento	0	1	2	3	4	5	6
22	Dedico más tiempo a las tecnologías que a estar con amigos/as, familia y practicar hobbies, etc.	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 3 : Preguntas realizadas en las entrevistas. Información cualitativa.

- ¿Te sientes agotada emocionalmente después de una jornada laboral? ¿Por qué?
- ¿Crees que cuentas con el suficiente apoyo familiar?
- ¿Has perdido entusiasmo por tu trabajo?
- ¿Crees que eres igual de eficaz que al principio?

- ¿Cómo te sientes al utilizar los aparatos tecnológicos? ¿Por qué?
- ¿Preferirías no utilizarlos?

- ¿Te has sentido discriminada por ser gitana?
- ¿Has sufrido algún tipo de desprecio o desplazamiento?

- ¿Te han hecho elegir entre estudiar o trabajar?
- En el caso de estar en pareja, ¿a tu pareja le parece bien que trabajes?
- ¿Tu entorno te ha apoyado si te has salido de lo “establecido”?
- ¿Te sientes desarrollada en el ámbito laboral?
- ¿Te sientes aliviada cuando vas a trabajar?
- ¿Pasas más tiempo del indicado en tu jornada laboral?

- ¿Te gustaría añadir o explicar algo más?

Anexo 4 : Carta enviada a la comisión.

La siguiente carta de consentimiento informado fue la enviada a la comisión deontológica como parte de la información para poder realizar la investigación y se adjunta la respuesta con errores a subsanar para tener en cuenta en futuras intervenciones:

Castellón, marzo de 2022

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre del proyecto (TFM): El mundo laboral y los riesgos psicosociales en mujeres de etnia gitana.

Investigadora: Alba Bustamante Sánchez, alumna del MAPOT .

Usted ha sido invitada a participar en el presente proyecto de investigación, el cual se lleva a cabo para la asignatura **Trabajo Fin de Máster** que requiere la administración, recogida y análisis de información.

Si decide participar* en el estudio es necesario que sepa que el propósito del mismo es el análisis de la incidencia de riesgos psicosociales (como burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo y mobbing) que pueden padecer las mujeres gitanas de la provincia de Castellón que se encuentran ahora mismo en activo.

Su colaboración me resulta muy valiosa y, a través de diferentes cuestionarios, pretendo acercarme a su experiencia personal durante el desarrollo de su práctica profesional.

La colaboración de las personas que deseen participar respondiendo al cuestionario será totalmente anónima y tendrá carácter confidencial. Además, los resultados se analizarán con fines de investigación. En ningún caso se usará esta información con otros fines.

Sin otro particular, me despido atentamente, quedando a su disposición para cualquier información complementaria que necesiten.

DNI del participante: _____

Firma: _____ Fecha _____

*Al rellenar los datos confirma su participación en el proyecto.

Alba Bustamante Sánchez | Correo: al363197@uji.es | MAPOT curso 21/22

“Hem rebut la teua sol·licitud a la Comissió Deontològica per al SPI 191257 i amb títol "El mundo laboral y los riesgos psicosociales en mujeres de etnia gitana" de l'alumna Alba Bustamante Sanchez i hem de fer algunes observacions:

** El full de consentiment informat i la documentació aportada indica que es tracta d'una investigació anònima però el full inclou camps de DNI i signatura, el que fa que tingueu dades personals.*

** Com que la responsable del tractament de les dades és l'alumna, segons el [reglament de l'UJI](#) pel que fa a la protecció de dades personals, cal indicar a la fulla de consentiment informat que la forma d'exercir els drets és contactant mitjançant el correu electrònic (o qualsevol altra forma de contacte que considereu).”*