

# Contexto laboral hostil ante el embarazo: efectos sobre la salud de las trabajadoras embarazadas\*

Naira Delgado Rodríguez<sup>a</sup>, David Aguado Corbal<sup>a</sup>, Marino Casado Barrios<sup>a</sup>,  
Alberto Recuero Fernández<sup>a</sup>

Recibido: 18 de noviembre de 2010

Aceptado: 19 de abril de 2011

---

## RESUMEN

**Objetivo:** Analizar la influencia de un contexto laboral hostil ante el embarazo sobre el nivel de estrés y sobre comportamientos relacionados con la salud en trabajadoras embarazadas.

**Métodos:** Se incluyeron en el estudio mujeres de unidades de consulta de ginecología y obstetricia y centros de educación maternal que hubieran trabajado durante el embarazo y/o hubieran dejado de trabajar como consecuencia del mismo. Se utilizó un cuestionario autocumplimentado, incluyendo preguntas sobre la percepción del contexto laboral durante el embarazo (actitudes y valoración del embarazo en la empresa; autoexigencia, oportunidades de promoción e importancia del trabajo para la mujer), sobre el nivel de estrés laboral y sobre comportamientos relacionados con la salud durante el embarazo, además de características personales y laborales de las mujeres. Los datos se analizaron mediante regresión lineal múltiple.

**Resultados:** En la muestra analizada se incluyeron 188 mujeres. La percepción de las actitudes organizacionales hacia el embarazo y su valoración en la empresa, la importancia del trabajo para la mujer, la seguridad laboral y las oportunidades de promoción presentan relación con todas las dimensiones de estrés analizadas ( $R^2$  entre 0,10 y 0,49;  $p < 0,05$ ). También se observa relación con el retraso en la comunicación del embarazo en la empresa ( $R^2 = 0,19$ ;  $p < 0,05$ ) y con la intención de renunciar a días de permiso por maternidad ( $R^2 = 0,11$ ;  $p < 0,05$ ).

**Conclusiones:** La percepción de un contexto laboral hostil ante el embarazo aumenta los niveles de estrés en las trabajadoras embarazadas y se relaciona con comportamientos de riesgo en relación con el embarazo.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés, mujeres embarazadas, riesgos laborales

---

## HOSTILE WORKPLACES FOR PREGNANT WORKERS: EFFECTS ON HEALTH

### ABSTRACT

**Objective:** To analyze the effects of hostile work environments towards pregnancy on occupational stress and health-related behaviors of pregnant workers.

**Methods:** Women from gynecological and maternal education offices who were employed during pregnancy and/or left their job because of being pregnant were identified for the study and completed a self-administered questionnaire that collected information on their perception of attitudes towards pregnancy at their workplaces, self-imposed demands at work,

---

<sup>a</sup> Servicio de Prevención Aguado & Asociados Prevención Canarias.  
Islas Canarias, España.

**Correspondencia:**

Naira Delgado Rodríguez  
Calle Castillo, 60, 1º D. 38003 Santa Cruz de Tenerife.  
Teléfono: 922277730  
E-mail: nairadelgado@prevencioncanarias.es

---

\* Estudio financiado por la Fundación Prevent, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, MC Mutual y la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en la IV Convocatoria de Becas I+D de Prevención de Riesgos Laborales 2009-2010.

job promotion opportunities, importance of a job for the women, several occupational stress dimensions, health-related behaviors during pregnancy and personal and job characteristics. Multiple lineal regression models were built for analyses.

**Results:** The sample includes 188 women. Organizational attitudes and values towards pregnancy, importance of a job for the women, job security and job promotion opportunities were associated with all stress dimensions ( $R^2$  from 0.10 to 0.49). Associations with delay in reporting pregnancy at work ( $R^2=0.19$ ) and intention to forego days of maternity leave ( $R^2=0.11$ ) were also observed.

**Conclusions:** The perception of hostile work environments towards pregnancy increases stress levels and are associated with unhealthy behaviors in pregnant workers.

**KEYWORDS:** stress, pregnant workers, occupational hazards.

## INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud define la salud como *el estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no solamente la ausencia de enfermedad* (1946). Este concepto integral es el punto de referencia que adopta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) para estructurar la intervención preventiva a nivel individual, social y organizacional. En el caso de la mujer embarazada, como ante cualquier otro trabajador, la prevención de riesgos laborales debe establecer mecanismos que faciliten el mantenimiento de un nivel de salud óptimo, sin que la realización de su actividad laboral suponga un deterioro de la misma.

En España, tanto la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral y el RD 298/2009, han supuesto grandes avances en la protección de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras durante su embarazo. No obstante, a pesar de esta situación de amparo legal y de protección en el contexto laboral, la salud y seguridad de las mujeres embarazadas se encuentra con múltiples obstáculos para hacerse efectiva en las organizaciones<sup>1-3</sup>.

¿Reciben un trato igualitario las mujeres embarazadas en el contexto laboral? La investigación señala que, de manera general, el embarazo constituye un foco de conflicto en las organizaciones<sup>1,2,4-6</sup>. Muchas mujeres se encuentran sometidas a presiones laborales, quejas relacionadas con su decisión de ser madres, formas sutiles de discriminación y miedos relacionados con el cambio en la situación laboral y en sus opciones futuras de promoción profesional<sup>2,6</sup>. En numerosas investigaciones se ha encontrado que las mujeres trabajadoras embarazadas son evaluadas de manera negativa en el entorno laboral: compañeros, supervisores y subordinados mantienen estereotipos negativos sobre ellas, así como sesgos en sus evaluaciones<sup>4,6-9</sup>. Por ejemplo, se considera que las trabajadoras embarazadas tienen menor rendimiento en el trabajo<sup>7,9</sup>, menos compromiso laboral y menos deseos de promocionarse<sup>2,4,5</sup>, estimándose en general que van a causar múltiples complicaciones a la empresa<sup>4,5,6</sup>.

El amplio número de estudios relacionados con las actitudes hacia el embarazo contrasta con la escasa investigación que recoge la perspectiva de la mujer embarazada, a pesar de que estos cambios en el entorno laboral pueden acarrear

consecuencias importantes para ellas<sup>5</sup>. La conciencia del estereotipo que se mantiene sobre las trabajadoras embarazadas hace que muchas mujeres se encuentren sometidas a una importante presión para desconfirmarlo, lo que puede llevarlas a realizar esfuerzos extraordinarios en su puesto de trabajo. A la conciencia del estereotipo se unen presiones laborales explícitas, incertidumbre y miedos relacionados con el cambio que implica su nueva situación para su imagen profesional<sup>11,2,5,6</sup>. Estos factores pueden tener graves repercusiones en el bienestar laboral, provocando un incremento en sus niveles de estrés y ansiedad<sup>10</sup>. Por otra parte, estos factores pueden contribuir a favorecer la ocultación de la situación de embarazo, retrasando el momento de comunicarlo en la empresa y por tanto de acomodar el puesto de trabajo a su situación. Además, el miedo a ser evaluadas negativamente en el entorno laboral puede incrementar la renuncia a cuidados importantes, como acudir a revisiones periódicas o coger una baja laboral<sup>5,10</sup>.

Aunque existen algunas investigaciones centradas en la realización de prácticas saludables durante el embarazo<sup>11-13</sup>, éstas se han centrado fundamentalmente en la realización de comportamientos saludables genéricos, tales como llevar una dieta equilibrada o realizar ejercicio. Hasta el momento no se dispone de estudios que analicen la relación entre la percepción de un contexto laboral hostil ante el embarazo, niveles de estrés y renuncia a la realización de prácticas de salud relacionadas directamente con el embarazo. Conscientes de la falta de investigación en este campo, el propósito de este estudio es analizar la relación existente entre la percepción que tiene la mujer embarazada de cambios en su contexto laboral, sus niveles de estrés y la realización de prácticas de salud relacionadas con el control del embarazo.

## MÉTODOS

### Participantes

Para participar en el estudio las mujeres tenían que cumplir dos condiciones. En primer lugar, estar trabajando en el momento de responder el cuestionario (aunque en el momento de la entrevista estuvieran de baja) o bien haber dejado de hacerlo en los últimos tres meses, como consecuencia del embarazo. En segundo lugar, tratarse de su primer hijo.

## Procedimiento

Para acceder a la muestra se solicitó autorización a Gerencia de Atención Primaria de la isla de Tenerife, presentándole los objetivos del estudio y el cuestionario. Una persona encuestadora entregaba el cuestionario para que cada mujer lo fuera respondiendo mientras la persona permanecía en la sala para resolver posibles dudas o incidencias. Se establecieron como puntos de recogida las salas de espera de centros de salud y clínicas privadas con consulta de Ginecología y Obstetricia, y los cursos de Educación Maternal. La recogida de datos se realizó entre marzo y julio de 2010.

## Cuestionario

El cuestionario utilizado se estructuró en cuatro bloques diferentes. En el primer bloque se incluyeron doce preguntas sobre características personales, laborales y relacionadas con el embarazo: edad, situación personal (soltera – en pareja – separada – viuda), puesto de trabajo que ocupa actualmente (pregunta abierta), antigüedad en el puesto, tipo de contrato (temporal tiempo completo – temporal tiempo parcial, indefinido tiempo completo, indefinido tiempo parcial, en excedencia), sector de actividad de la empresa (pregunta abierta), tamaño aproximado de la empresa (menos de 10 trabajadores, entre 11 y 50, entre 50 y 100, más de 100), tiempo de gestación, problemas de salud durante el embarazo (sí – no), baja durante el embarazo (sí – no), primer embarazo (sí – no), comunicación de la situación de embarazo en la empresa (sí – no).

El segundo bloque incluía la escala de Percepción del Contexto Laboral durante el Embarazo, con 26 ítems, desarrollada por nuestro equipo de investigación para la realización de este estudio. La escala de respuesta es tipo Likert de 10 puntos (de *totalmente en desacuerdo* a *totalmente de acuerdo*). Esta escala recoge cinco dimensiones. La primera dimensión se denomina “actitudes organizacionales ante el embarazo” (10 ítems,  $\alpha=0,92$ ) y recoge la percepción que tiene la mujer embarazada de lo que compañeros y supervisores piensan de ella, cómo cree que ha cambiado su imagen y su valoración profesional a raíz del embarazo. La segunda dimensión, “oportunidades de promoción” (4 ítems,  $\alpha=0,75$ ), recoge la percepción de haber renunciado a la carrera profesional como consecuencia de quedarse embarazada. La tercera dimensión, “autoexigencia” (3 ítems,  $\alpha=0,58$ ), hace referencia a la necesidad de esforzarse y rendir más en el trabajo tras el embarazo. La cuarta dimensión, “valoración social del embarazo” (3 ítems,  $\alpha=0,48$ ), engloba la valoración de las mujeres en el mundo laboral, la facilitación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral de la empresa, y el sentimiento de incomodidad cuando se habla de su embarazo en el trabajo. La quinta y última dimensión la denominamos “centralidad del trabajo” (2 ítems,  $\alpha=0,79$ ), y recoge la importancia que tiene el trabajo y la carrera profesional para la mujer embarazada. Este bloque de preguntas incluía otros cuatro ítems que no se reunieron empíricamente con ninguna de las dimensiones identificadas, por lo que fueron excluidos de los análisis, salvo uno de ellos, “tengo miedo de perder el trabajo”, por su interés como posible variable predictora del estrés laboral.

En el tercer bloque del cuestionario se incluyó una escala para la medición del Estrés Laboral. Esta escala se componía de un total de 34 ítems seleccionados del cuestionario *Effort–Reward Imbalance at Work*<sup>14</sup> (ERI) y del *Occupational Stress Inventory*<sup>15</sup> (OSI), y adaptados específicamente para este estudio. La escala de respuesta es también tipo Likert de 10 puntos (de *totalmente en desacuerdo* a *totalmente de acuerdo*). El cuestionario recoge cinco dimensiones. La primera dimensión, “desgaste emocional” (8 ítems,  $\alpha=0,92$ ), hace referencia a sentimientos de tristeza, irritabilidad, nerviosismo, malestar y desbordamiento. La segunda dimensión, “reconocimiento y apoyo” (7 ítems,  $\alpha=0,76$ ), recoge el sentimiento de falta de coordinación, apoyo y participación en el contexto laboral, así como la percepción de un trato injusto. La tercera dimensión, “fastidios” (6 ítems,  $\alpha=0,74$ ), recoge las interrupciones, discusiones y molestias del trabajo. La cuarta dimensión es “respeto” (3 ítems,  $\alpha=0,74$ ), y recoge los ítems relacionados con el respeto percibido por parte de compañeros, supervisores y clientes. Por último, la quinta dimensión la hemos denominado “interferencias” (4 ítems,  $\alpha=0,60$ ), e incluye aspectos relacionados con el ritmo de trabajo, la sensación de falta de control sobre el mismo y el grado en que interfiere con la vida personal. Seis ítems quedaron fuera de todas las dimensiones, y fueron excluidos de los análisis posteriores.

Finalmente, en el cuarto bloque del cuestionario se incluyeron seis preguntas relacionadas con comportamientos que podrían afectar a la salud durante el embarazo: *Realizo todos los controles periódicos relacionados con mi embarazo*; *He solicitado un ajuste de mis condiciones de trabajo a mi situación de embarazo*; *He dejado de hacer algunas tareas en mi trabajo debido a mi situación de embarazo*; *He retrasado la comunicación de la situación de embarazo en la empresa*; *Durante la baja por maternidad espero estar disponible para resolver situaciones relacionadas con el trabajo*; *Creo que voy a renunciar a algunos días de permiso por maternidad*. La escala de respuesta, de nuevo, fue de 10 puntos (de *totalmente en desacuerdo* a *totalmente de acuerdo*).

## Análisis estadístico

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS (v15.0). Los modelos de regresión lineal múltiple se construyeron siguiendo el método *Enter* (todas las variables se incorporan al modelo). Tomando como variable dependiente (criterio) cada una de las dimensiones de la escala de Estrés Laboral, se realizaron cinco análisis de regresión en los que las variables independientes (predictoras) incluidas fueron las cinco dimensiones de la escala de Percepción del Contexto Laboral durante el Embarazo, más la variable “miedo a perder el trabajo”. Las mismas variables predictoras se introdujeron en subsiguientes análisis de regresión lineal múltiple en los que la variable criterio fue cada uno de los comportamientos vinculados a la salud durante el embarazo.

## RESULTADOS

La muestra final estuvo formada por 188 mujeres embarazadas. La media de edad de las participantes fue de 30,92

**Tabla 1.** Matriz de correlaciones entre las dimensiones de la escala “Percepción del Contexto Laboral durante el Embarazo” (1-5), las dimensiones de la escala “Estrés Laboral” (7-11) y el ítem “miedo a perder el trabajo” (6). Trabajadoras embarazadas (n=188), isla de Tenerife, 2010.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Actitudes organizacionales	–										
2. Oportunidad promoción	0,751 <sup>a</sup>	–									
3. Autoexigencia	0,584 <sup>a</sup>	0,643 <sup>a</sup>	–								
4. Valoración social	0,575 <sup>a</sup>	0,559 <sup>a</sup>	0,539 <sup>a</sup>	–							
5. Centralidad	0,156 <sup>b</sup>	0,219 <sup>a</sup>	0,335 <sup>a</sup>	0,249 <sup>a</sup>	–						
6. Miedo a perder trabajo	0,546 <sup>a</sup>	0,537 <sup>a</sup>	0,484 <sup>a</sup>	0,492 <sup>a</sup>	0,102	–					
7. Desgaste emocional	0,484 <sup>a</sup>	0,406 <sup>a</sup>	0,282 <sup>a</sup>	0,391 <sup>a</sup>	0,000	0,419 <sup>a</sup>	–				
8. Reconocimiento y apoyo	0,578 <sup>a</sup>	0,465 <sup>a</sup>	0,386 <sup>a</sup>	0,579 <sup>a</sup>	-0,103	0,482 <sup>a</sup>	0,524 <sup>a</sup>	–			
9. Fastidios	0,660 <sup>a</sup>	0,590 <sup>a</sup>	0,461 <sup>a</sup>	0,471 <sup>a</sup>	0,108	0,420 <sup>a</sup>	0,560 <sup>a</sup>	0,575 <sup>a</sup>	–		
10. Respeto	0,276 <sup>a</sup>	0,126	0,067	0,169 <sup>b</sup>	-0,158 <sup>b</sup>	0,066	0,359 <sup>a</sup>	0,467 <sup>a</sup>	0,225 <sup>a</sup>	–	
11. Interferencias	0,425 <sup>a</sup>	0,468 <sup>a</sup>	0,427 <sup>a</sup>	0,402 <sup>a</sup>	0,245 <sup>a</sup>	0,388 <sup>a</sup>	0,486 <sup>a</sup>	0,378 <sup>a</sup>	0,594 <sup>a</sup>	0,174 <sup>a</sup>	–

<sup>a</sup>La correlación es significativa al nivel 0,01

<sup>b</sup>La correlación es significativa al nivel 0,05

años (DT=4,82), y la media de tiempo de gestación de 30,64 semanas (DT=6,80). Del total de personas a las que se solicitó su colaboración, participaron en el estudio el 84,7 %.

En primer lugar, se analizó la relación entre la percepción del contexto laboral y los niveles de estrés de las mujeres embarazadas. La Tabla 1 presenta la matriz de correlaciones entre las cinco dimensiones de Estrés Laboral y las dimensiones evaluadas en la escala de Percepción del Contexto Laboral durante el Embarazo, resultado de los análisis de regresión múltiple.

Para la variable criterio “desgaste emocional”, el modelo obtenido ofreció un porcentaje de varianza explicado del 25,8 %. Las variables que mostraron significación estadística en el modelo fueron “actitudes organizacionales ante el embarazo” ( $\beta=0,263$ ;  $p=0,01$ ), “miedo a perder el trabajo” ( $\beta=0,202$ ;  $p=0,01$ ) y “valoración social del embarazo” ( $\beta=0,176$ ;  $p=0,042$ ).

El modelo obtenido con la variable criterio “reconocimiento y apoyo” presentó un porcentaje de varianza explicado del 48,6 %. Las variables cuyo coeficiente beta resultaron estadísticamente significativas fueron “valoración social” ( $\beta=0,401$ ;  $p < 0,001$ ), “actitudes organizacionales” ( $\beta=0,298$ ;  $p=0,001$ ), “centralidad del trabajo” ( $\beta=-0,257$ ;  $p < 0,001$ ) y “miedo a perder el trabajo” ( $\beta=0,147$ ;  $p=0,03$ ).

Con la variable criterio “fastidios”, el modelo obtenido explicó el 43,2 % de varianza. La dimensión “actitudes organizacionales ante el embarazo” fue la única del modelo que presentó capacidad predictiva sobre la variable criterio ( $\beta=0,421$ ;  $p < 0,001$ ).

Con la variable criterio “respeto”, el análisis de regresión múltiple presentó un porcentaje de varianza explicado del 10,1 %. Las variables cuyo coeficiente beta resultó estadísticamente significativo fueron “actitudes organizaciona-

les” ( $\beta=0,377$ ;  $p < 0,002$ ) y “centralidad del trabajo” ( $\beta=-0,187$ ;  $p=0,014$ ).

La última variable criterio analizada fue la dimensión “interferencias”. En este caso, el modelo arrojó una  $R^2$  corregida de 0,256. La variable “oportunidades de promoción” fue la única que presentó poder predictivo sobre esta dimensión ( $\beta=0,205$ ;  $p=0,056$ ).

Para analizar la relación entre la percepción del contexto laboral durante el embarazo y los comportamientos relacionados con la salud, los ítems comportamentales fueron sometidos a un análisis de correlaciones con las dimensiones recogidas en la escala sobre Percepción del Contexto Laboral durante el Embarazo (Tabla 2). Se observó que las correlaciones más altas y con mayor número de dimensiones se producían con el ítem “retraso en la comunicación del embarazo”, seguidas del ítem “renuncia a días de permiso por maternidad”. Los modelos que tomaron como variable criterio los ítems *Realizo todos los controles periódicos*, *He solicitado un ajuste de mis condiciones de trabajo*, *He dejado de hacer algunas tareas en mi trabajo debido a mi embarazo* y *Durante la baja por maternidad espero estar disponible* arrojaron un modelo de regresión sin significación estadística, en el que la varianza explicada fue inferior al 5 %.

Para la variable “Retraso en la comunicación del embarazo en la empresa”, el modelo explicó el 19,6 % de la varianza. Las dimensiones con poder predictivo en este análisis fueron “actitudes organizacionales ante el embarazo” ( $\beta=0,269$ ;  $p=0,017$ ), y “miedo a perder el trabajo” ( $\beta=0,219$ ;  $p=0,011$ ). En el caso de la variable “renuncia a algunos días por maternidad”, el modelo explicó una proporción menor de varianza ( $R^2$  corregida=0,105) que en el caso anterior. La variable predictora que resultó estadísticamente significativa fue “oportunidades de promoción” ( $\beta=0,379$ ;  $p=0,001$ ).

**Tabla 2.** Matriz de correlaciones entre las dimensiones de la escala “Percepción del Contexto Laboral durante el Embarazo” (1-5), el ítem “miedo a perder el trabajo” (6) y los comportamientos relacionados con la salud de las mujeres embarazadas (7-12). Trabajadoras embarazadas (n=188), isla de Tenerife, 2010.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Actitudes Organizacionales	–											
2. Oportunidad Promoción	0,751 <sup>a</sup>	–										
3. Autoexigencia	0,584 <sup>a</sup>	0,643 <sup>a</sup>	–									
4. Valoración Social	0,575 <sup>a</sup>	0,559 <sup>a</sup>	0,539 <sup>a</sup>	–								
5. Centralidad	0,156 <sup>b</sup>	0,219 <sup>a</sup>	0,335 <sup>a</sup>	0,249 <sup>a</sup>	–							
6. Miedo a perder trabajo	0,546 <sup>a</sup>	0,537 <sup>a</sup>	0,484 <sup>a</sup>	0,492 <sup>a</sup>	0,102	–						
7. Realización controles	-,161 <sup>b</sup>	-,118	-,004	-,015	0,159 <sup>b</sup>	-,187 <sup>b</sup>	–					
8. Ajuste condiciones de trabajo	0,109	0,075	0,103	-,045	0,141	0,102	-,006	–				
9. No hacer algunas tareas	0,108	0,143	0,077	0,010	0,089	0,088	0,072	0,410 <sup>a</sup>	–			
10. Retraso comunicación embarazo	0,433 <sup>a</sup>	0,349 <sup>a</sup>	0,209 <sup>a</sup>	0,324 <sup>a</sup>	0,012	0,384 <sup>a</sup>	-,291 <sup>a</sup>	0,103	0,147 <sup>b</sup>	–		
11. Disponibilidad durante baja	0,068	0,147 <sup>b</sup>	0,247 <sup>a</sup>	0,114	0,126	0,138	-,153 <sup>b</sup>	0,031	-,012	0,029	–	
12. Renuncia días de permiso	0,245 <sup>a</sup>	0,355 <sup>a</sup>	0,199 <sup>a</sup>	0,155 <sup>b</sup>	0,037	0,264 <sup>a</sup>	-,264 <sup>a</sup>	0,120	0,030	0,333 <sup>a</sup>	0,355 <sup>a</sup>	–

<sup>a</sup>La correlación es significativa al nivel 0,01

<sup>b</sup>La correlación es significativa al nivel 0,05

## DISCUSIÓN

La presente investigación ha analizado la relación existente entre percepción del contexto laboral durante el embarazo, estrés laboral y prácticas relacionadas con la salud. Los resultados obtenidos revelan la existencia de estrechas relaciones entre estos tres elementos. En conjunto, los resultados de los análisis de regresión llevados a cabo muestran la estrecha relación existente entre la percepción que tienen las mujeres embarazadas de los cambios producidos en el entorno laboral y el estrés que sufren, en consonancia con lo obtenido en investigaciones previas<sup>2,5,10</sup>.

La percepción del contexto laboral influye en todas las dimensiones de estrés laboral analizadas, especialmente en “reconocimiento y apoyo” y “fastidios”. La dimensión del contexto laboral que más poder predictivo ha mostrado ha sido “actitudes organizacionales ante el embarazo”. El miedo a perder el trabajo se erige como otra variable con gran poder predictivo sobre varias dimensiones de estrés laboral en mujeres embarazadas. Otras dimensiones, en cambio, mantienen una relación más específica, exclusivamente con una de las dimensiones de estrés evaluadas. Así, la dimensión “valoración social” está relacionada con “reconocimiento y apoyo”; la dimensión “centralidad del trabajo” se relaciona con la dimensión “respeto”; y la dimensión “oportunidades de promoción” predice la dimensión “interferencias”. Estos resultados revelan que los cambios percibidos en el contexto laboral no producen un efecto generalizado de incremento del estrés en las mujeres embarazadas, sino efectos específicos según qué área del contexto laboral se vea afectada, y según qué aspecto del estrés laboral se examine.

También se analizó si la percepción del contexto laboral influye en la realización de comportamientos relacionados con la salud. Los resultados revelan que existe relación entre ambos aspectos, aunque menos intensa que la encontrada con el estrés laboral, y sólo respecto a dos comportamientos. Concretamente, las “actitudes organizacionales ante el embarazo” y el “miedo a perder el trabajo” predicen el “retraso en la comunicación del embarazo”, y las “oportunidades de promoción” predicen la “intención de renunciar a algunos días de permiso por maternidad”. Es importante subrayar el riesgo que puede suponer para las mujeres embarazadas retrasar la comunicación de su embarazo a la empresa, ya que hasta su comunicación no se pondrá en marcha el protocolo de evaluación de riesgos específico que tenga desarrollado la empresa, ni se valorará la pertinencia de realizar ajustes de sus condiciones de trabajo. Por su parte, la vinculación entre renunciar a días de permiso por maternidad y la percepción de merma en las oportunidades de promocionar en el trabajo muestra la necesidad de realizar esfuerzos extra que se plantean las mujeres embarazadas, hasta el punto de renunciar a derechos adquiridos.

La presente investigación presenta algunas limitaciones que invitan a tomar estos resultados con cautela. En primer lugar, el estudio se realizó con una muestra voluntaria, no escogida al azar. Aunque el tamaño muestral es adecuado para controlar el error de medida, la muestra se obtuvo exclusivamente en la isla de Tenerife, lo que no garantiza la generalización de resultados a la población nacional. Por otra parte, tener que contar con la colaboración voluntaria de la muestra hace que el estudio corra el riesgo de recoger algún tipo de sesgo; por ejemplo, desconocemos si las mujeres que

han respondido tienen menos niveles de estrés, o una percepción menor de cambios en el contexto laboral a raíz del embarazo, o niveles más elevados. Por último, el uso de un instrumento de evaluación novedoso también supone una limitación para la generalización de los resultados obtenidos.

Más allá de la posibilidad de replicar este estudio en diferentes contextos, es necesario seguir profundizando en el análisis de los efectos encontrados. Nuevas investigaciones permitirán contrastar la adscripción de ítems a las dimensiones propuestas en este trabajo; realizar una comparación exhaustiva de las dimensiones evaluadas en función del sector de actividad de las mujeres embarazadas; realizar una comparación del contexto laboral percibido por las mujeres embarazadas y las actitudes que manifiestan sus compañeros y supervisores; comparar la calidad de vida laboral de mujeres trabajadoras embarazadas y no embarazadas, etc.

En definitiva, el estudio de las relaciones entre la percepción de cambios en el ámbito laboral, el estrés y la realización de prácticas saludables relacionadas con el embarazo, supone una nueva contribución a un campo de estudio relevante, complejo y con múltiples líneas de trabajo por desarrollar.

## AGRADECIMIENTOS

Este proyecto de investigación ha sido financiado en la IV Convocatoria de Becas I+D de Prevención de Riesgos Laborales 2009-2010, por la Fundación Prevent, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, MC Mutual y la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball. En su desarrollo han colaborado las siguientes entidades, a las que agradecemos su disponibilidad y apoyo en la recogida de datos: *Gerencia de Atención Primaria de Tenerife* y *Centros de Salud de la isla*, *Clínica Santa Cruz*, *Clínica Tara* y *Gabinete Médico Ginecológico*.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Cooklin AR, Rowe HJ, Fisher JR. Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being. *Aust N Z J Obstet Gynaecol*. 2007; 47: 483-490.
2. Adejumo AO. Influence of social support, work overload, and parity on pregnant career women's psychological well-being. *J Appl Biobehav Res*. 2008; 13: 215-228.
3. Rufo A, Pascual B, Nuñez D, Villafuerte I, Ortiz A, Fernández I, et al. Repercusión laboral de la situación de embarazo. Madrid: Instituto de la Mujer; 2006.
4. Pattison HM, Gross H, Cast C. Employee pregnancy: The impact on organizations, pregnant employees and co-workers. *Journal of Business and Psychology*. 1997; 5: 459-576.
5. Major VS. Pregnancy in the workplace: Stigmatization and work identity management among pregnant employees [dissertation]. Maryland: University of Maryland; 2004.
6. Greenberg, D., Ladge, J, Clair, J. Negotiating pregnancy at work: Public and private conflicts. *Negotiation and Conflict Management Research*. 2009; 2: 42-56.
7. Halpert JA, Burg JH. Mixed messages: Coworker responses to the pregnant employee. *Journal of Business and Psychology*. 1997; 12(2): 241-253.
8. Corse SJ. Pregnant managers and their subordinates: The effects of gender expectations on hierarchical relationships. *J Appl Behav Sci*. 1990; 26(1): 25-47.
9. Bragger JD, Kutcher E, Morgan J, Firth P. The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*. 2002; 46: 215-226.
10. Mauriello LM. Stress management during pregnancy: An investigation of the psychosocial, behavioral and cognitive correlates. *Diss Abstr Int.: Section B: The Sciences and Engineering*. 2004; 6(8B): 4112.
11. Crozier SH, Robinson SM, Borland SE, Godfrey KM, Cooper C, Inskip HM, SWS Study Group. Do women change their health behaviours in pregnancy? Findings from the Southampton Women's Survey. *Paediatr Perinat Epidemiol*. 2009; 23: 446-453.
12. Wilkinson SA, Miller, YD. Improving health behaviours during pregnancy: A new direction for the pregnancy handheld record. *Aust N Z J Obstet Gynaecol*. 2007; 47: 464-467.
13. Grace SL, Williams, A, Stewart, DE, Franche, RL. Health-Promoting Behaviors through pregnancy, maternity leave, and return to work: Effects of role spillover and other correlates. *Women Health*. 2006; 43 (2): 51-72.
14. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*. 2004; 58 (8): 1483-1499.
15. Osipow H, Spokane A. Occupational Stress Inventory. Florida: PAR, Psychological Assessment Resources; 1987.

## Métodos eficaces para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en las micro-empresas y empresas pequeñas

4 – 8 de julio de 2011, Turín (Italia)

Información:

Félix Martín Daza, International Training Centre of the ILO, Viale Maestri del Lavoro, 10, 10127 Turin, Italia.

Tel. +39 011 6936576. Fax. +39 011 6936548

E-mail: Fmartin@itcilo.org

<http://socialprotection.itcilo.org/UserFiles/File/A904074.pdf>