



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de estudios postgrado

Trabajo Fin de Master

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA CERÁMICA.

Alumno: Miguel A. Puerto Lucena

Tutor: M^a del Mar Martínez Martínez.

Área: Especialidad en ergonomía y psicosociología.

Junio, 2021



Índice

1. Introducción.....	3
2. Objetivos.	4
3. Justificación.	4
4. Definiciones.	5
5. Evaluación de riesgos psicosociales.	8
5.1 Fases del proceso de evaluación.	8
5.2 Información solicitada a la empresa.	10
5.3 Consulta y participación.	14
6. Metodología empleada.	15
6.1 Procedimiento.	15
6.2 Criterios de valoración.	15
6.3 Aplicación de encuestas.	17
7. Resultados y conclusiones.	20
7.1 Resultados informe agrupado de resultados.....	20
7.2 Resultados informe agrupado por puesto de trabajo.	28
7.3 Conclusiones.....	42
7.4 Medidas preventivas.....	44
8. Bibliografía.....	46
9. Anexo I: Relación de ilustraciones	47
10. Anexo II: Informes PSICO de cada uno de los grupos.....	¡Error!
Marcador no definido.	
11. Anexo III: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo V 4.0.....	112
12. Anexo IV: Autorización para la presentación del trabajo.....	122



1. Introducción.

A pesar del amplio abanico de ventajas que presenta la acción de trabajar, más allá de cuestiones meramente económicas, la sociedad científica, desde mediados del siglo XX ha comenzado a prestar mayor importancia a la presencia de riesgos que el desarrollo de esta actividad engloba.

Llevando esta afirmación un paso mas adelante y aunque todavía queda mucho camino por avanzar, muchas personas dan por solventadas cuestiones relacionadas con la seguridad en el trabajo o la higiene industrial, por lo que, en cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales se le ha dado un mayor protagonismo a los riesgos psicosociales que pudieran existir dentro del tejido empresarial.

Y es que, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

Para muchos, el hecho de que este tipo de riesgos no sean de carácter tangible, hace que le resten importancia, sin embargo, es un hecho la existencia de un incremento notable del número de enfermedades y accidentes laborales relacionados con la presencia de riesgos psicosociales, sobre todo los relacionados con el estrés.

Un sondeo de opinión de ámbito europeo realizada por la EU-OSHA demuestra que aproximadamente la mitad de los trabajadores consideran que el problema del estrés relacionado con el trabajo es común en su propio entorno laboral.

Aunque la mayoría de la población entiende el concepto de riesgo psicosocial como sinónimo de estrés, existen muchas más situaciones que engloba este amplio concepto como son:

- Acoso psicológico y sexual.
- Falta de apoyo por parte de la dirección o entre compañeros.
- Gestión deficiente por parte de la organización de los posibles cambios.
- Exigencias contradictorias o falta de claridad de las funciones de un puesto de trabajo.
- Carga de trabajo excesiva.
- Falta de oportunidades de desarrollo.

La presencia de este tipo de riesgos, mas allá de generar un coste tanto para la empresa como para la sociedad, requiere un compromiso moral para contribuir a su desaparición.

Además, su gestión y control se traduce en imperativo legal, establecido en diversa normativa como por ejemplo en la Directiva Marco 89/391/CEE, respaldado por los acuerdos marco de los interlocutores sociales en relación con el estrés laboral y el acoso y la violencia en el trabajo.



2. Objetivos.

El presente trabajo fin de Máster tiene como objeto vital el determinar las principales medidas preventivas, a partir de la realización de la evaluación de riesgos, que se tomarán para combatir los riesgos psicosociales detectados, desgranando características de ellos como extensión en el tiempo, interrelación con otros riesgos, elaboración de estrategias de intervención o posible cobertura legal de los mismos.

Todo esto persigue el análisis de las condiciones iniciales de trabajo en la empresa, con el fin de evaluar a nivel psicosocial el nivel de riesgo de los distintos factores psicosociales.

Para ello se realiza una aproximación a dichos riesgos, documentando los efectos que producen sobre la salud, los métodos más habituales para evaluarlos, así como la explicación del método escogido para desarrollar el documento.

Las conclusiones extraídas serán objeto de aplicación por parte de la dirección de la empresa en la que se basa el estudio, de cara a reducir el impacto de dichos riesgos sobre los integrantes de la organización, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Finalizando este epígrafe, cabe destacar como objetivo la necesidad de cumplir con el marco legal establecido para la protección de los trabajadores frente a estos riesgos. Dicho contexto jurídico está englobado por:

- Procedimientos específicos de actuación en ergonomía y psicología de la I.T.S.S.
- Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (26/IV/2007). Convenio nº 190 OIT (2020).
- Notas técnicas de prevención y guías técnicas, metodologías de evaluación y procedimientos (INSST, ISPLN, ISTAS etc.)
- Criterios de actuación para la prevención del estrés en la A.G.E.
- Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral (B.O.E 16/III/2005).

3. Justificación.

Como principal justificación de la elaboración de este tipo de documentos, orientados a aconsejar a la dirección de la empresa acerca de como gestionar esta clase de riesgos, podemos resaltar el cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en la que se hace mención a la necesidad y obligación por parte de la empresa de combatir cualquier tipo de casuística que pueda suponer un riesgo para el trabajador.

Centrándonos en los riesgos de naturaleza psicosocial, podemos afirmar que los efectos negativos que originan en los trabajadores, se manifiestan a diferentes niveles. Entre estos efectos podemos destacar la depresión, ansiedad o cualquier otro trastorno mental.

Otro punto de vista relacionado con la justificación del presente documento es la obtención de conclusiones de cara a la implantación de medidas preventivas para paliar los efectos de dichos riesgos, atacando directamente al origen, actuando con recursos



sobre las personas ya expuestas o mediante actuaciones terapéuticas para curar a las personas que ya presentan efectos derivados de dicha exposición.

Por último y no menos importante, el hecho de obtener el título del master habilitante de prevención de riesgos laborales impartido por la Universidad de Jaén, requiere la elaboración y evaluación del presente trabajo.

4. Definiciones.

En este epígrafe se definirán todos los conceptos a los que se hace referencia en el presente trabajo, con el objetivo de facilitar la comprensión del lector.

Comenzaremos con la definición de **psicología** como forma de plasmar la naturaleza del riesgo psicosocial. Según la Universidad de Jaén este concepto se entiende como *“la disciplina preventiva que tiene por objeto abordar los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo capaces de originar la pérdida de salud de los trabajadores, especialmente, en sus dimensiones psíquica y social.”*

Por otra parte, se procederá a la definición de los principales factores de riesgo a los que se hace mención en el trabajo, como son:

- Carga mental: Se define como el conjunto de exigencias de carácter mental al que es sometido el conjunto de trabajadores. Este tipo de exigencias vienen determinadas por la cantidad y el tipo de información, así como el posible esfuerzo mental a llevar a cabo por el trabajador para su procesado, entre los que destacan procesos de memorización, atención etc.
- Tiempo de trabajo: Este concepto se refiere al orden o estructura en el tiempo que tiene una actividad, para la gestión de este aspecto se tendrá en cuenta los descansos establecidos, pausas durante la jornada laboral o periodos de vacaciones.

Habrán que prestar atención a variables como la nocturnidad, rotación de turnos o de turnos de amplia extensión.

- Exigencias emocionales: Se refiere al esfuerzo en el control de emociones que tiene que hacer un trabajador. Un claro ejemplo de este concepto se puede observar en trabajos de cara al público o a tratar con usuarios descontentos desde la primera toma de contacto.
- Apoyo social y relaciones interpersonales: Hace referencia al apoyo con el que cuentan los trabajadores tanto de cargos superiores como de compañeros para desempeñar correctamente sus labores diarias. El nivel de apoyo está directamente vinculado con el de estrés, ya que en base al apoyo recibido se regula el nivel de estrés al que está expuesta una persona.
- Desempeño de rol: Puede definirse como la forma en la que se espera que una persona realice un trabajo concreto. Puede adoptar diferentes formas en función de criterios como la ambigüedad (si no se tiene información suficiente acerca de métodos o tareas), conflicto (si existe incompatibilidad entre ordenes o exigencias recibidas) o en base a la sobrecarga de



responsabilidades o tareas que no forman parte del conjunto que comprende al puesto.

- Contenido del trabajo: Engloba a todas las tareas y funciones que una persona realiza en su puesto de trabajo. Para entender mejor esta variable habrá que tener en cuenta aspectos como el grado de repetitividad de las tareas, si estas en su conjunto favorece o no la realización personal, en que grado la persona puede realizar aportaciones etc.
- Estilo de mando: Se define como la manera en la que un mando / responsable lidera a su equipo. Este estilo de mando deberá adaptarse a los trabajadores que lidere.
- Autonomía del trabajador: Este concepto se entiende como el grado de libertad que posee el trabajador para planificar su trabajo diario, determinando que métodos o como proceder a la realización de sus tareas.
- Comunicación: La comunicación es un aspecto básico para desarrollar de manera adecuada el trabajo, necesario para desarrollar de manera adecuada el trabajo en equipo. Podemos diferenciar la comunicación formal (orientada a guiar a los empleados hacia el cumplimiento de sus objetivos laborales) y la comunicación informal (aquella que se lleva a cabo entre compañeros, sirviendo de válvula de escape ante los conflictos o frustraciones).
- Violencia laboral: Entendiéndose como el conjunto de situaciones en la que los trabajadores pueden sufrir algún tipo de maltrato o agresión físico / psicológica. Podemos clasificar dicho concepto en violencia externa (provocada por personas que no forman parte de la empresa como pueden ser clientes) y violencia interna (concepto que engloba al conjunto de acciones relacionadas con el acoso tanto moral, discriminatorio o sexual dentro del entorno de trabajo)

Por ultimo, definiremos otros conceptos a los que se hace mención en algún punto del trabajo y que pueden ser de difícil comprensión para un posible lector ajeno al código que maneja este campo.

1. Absentismo.

Puede definirse como toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral de trabajo. Existen diversos tipos de absentismo, pudiendo clasificarse como:

- Absentismo previsible y justificado: Aquel originado por situaciones que han sido informadas previamente a la empresa, como son bajas medicas, permisos legales retribuidos etc.
- Absentismo no previsible y sin justificación: El cual supone una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.
- Absentismo presencial: En el que el trabajador, aunque acude presencialmente a su puesto de trabajo, dedica parte de la jornada a quehaceres que no son propias de la actividad laboral.



2. Enfermedades psicosomáticas.

Este tipo de enfermedades son un grupo de trastornos psicológicos los cuales no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad de origen orgánico. Muchas de estas dolencias comienzan a manifestarse mediante dolores, náuseas, vértigos etc.

Sin embargo, el conjunto de enfermedades tiene un espectro más amplio pudiendo originarse en el trabajador cuadros como, por ejemplo:

- Cardiopatías isquémicas: Las cuales originan una obstrucción del corazón evitando que el flujo sanguíneo circule con normalidad por el corazón.
- Asma bronquial: Manifestándose mediante tos o dificultades respiratorias. En gran parte de las ocasiones viene asociado a cuadros de estrés o responsabilidad laboral muy elevados.
- Cefalea tensional: La cual se manifiesta con un fuerte dolor de cabeza que puede afectar a los músculos del cuello y de la cabeza.
- Colon irritable. Es una enfermedad que como causa principal tiene el estrés, la cual origina un trastorno en el normal funcionamiento del intestino grueso originando dolor abdominal, gases, cólicos etc.
- Lumbalgias. Es el dolor que aparece entre la última costilla y la zona glútea que puede expandirse a las extremidades. Existe una clara relación entre el estado emocional de las personas y el dolor que puede experimentar en esta zona, desencadenando dicha enfermedad.
- Eczemas. La aparición de reacciones defensivas de la piel es algo que está estrechamente vinculado al estrés o la ansiedad a la que puede estar sometido un trabajador, dicho eczema puede ir acompañado de picores, ardor u otro tipo de molestias cutáneas.

3. Síndrome de burnout.

En base a la NTP 704, el síndrome de burnout puede ser definido como *“la respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.”*

Esta patología surge de un estado continuo de estrés laboral al que es sometido un trabajador. Como todo tipo de patologías, pasa por una serie de fases distintas:

- Fase de entusiasmo. Derivada de la emoción ante el proyecto que se va a emprender.
- Fase de estancamiento. Tras la fase de entusiasmo, la realidad hace mella en las expectativas de la persona, comenzando a aparecer síntomas de



desmotivación en el. Esta fase suele aparecer ante un elevado desequilibrio de esfuerzo y remuneraciones percibidas, estrés ante el cumplimiento de exigencias etc.

- Fase de apatía. En ella, el trabajador comienza a desempeñar su trabajo de forma mecanizada, sin prestar atención ni interés, fruto de la desmoralización y la insatisfacción laboral.
- Fase de quemado. Es la fase final, donde tras el colapso emocional y cognitivo llega a un punto de no retorno. Esta situación tendrá un efecto directo sobre su salud desencadenando en acciones como la baja laboral.

4. Disfunción del trabajador.

Engloba al conjunto de trastornos o alteraciones que pueden derivar en situaciones como pérdida de peso, molestias o dolores musculares, sensación de cansancio continuo... estos trastornos pueden afectar al estado de ánimo del trabajador originando problemas como el agotamiento emocional, ansiedad, sentimiento de culpa, impaciencia etc.

5. Evaluación de riesgos psicosociales.

La evaluación de los factores psicosociales es una herramienta cuyo principal objetivo es la identificación de los factores de riesgo, valorarlos y establecer aquellas medidas de mejora que prevengan la aparición de posibles daños o alteraciones dentro de la empresa.

Además, dicha evaluación buscará aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo.

5.1 Fases del proceso de evaluación.

Para llevar a cabo dicho proceso se han establecido cuatro fases perfectamente diferenciadas:

- *Fase 1: Reunión con la gerencia de la empresa.* En dicha reunión se ha tenido una primera toma de contacto con la dirección de la organización, en la cual se han explicado en aspectos generales que se va a hacer.

Otro aspecto de importancia en esta fase es la solicitud de la información necesaria para la elaboración del informe. Será de especial importancia la recopilación de datos como:

- Organigrama de la empresa.
- Descripción de los puestos de trabajo y número de trabajadores por puesto.



- Horarios y turnos.
- Datos sociodemográficos sobre la plantilla (índices de absentismo, de rotación, media de edad, niveles de formación, antigüedad, etc.). Los índices deben ser de los últimos 24 meses, o años completos.
- Bajas laborales en especial si hay alguna relacionada con tema psicosocial.
- Protocolo de acoso, protocolo de gestión de conflictos, plan de igualdad.
- Plan de formación.
- Actas de CSS si procede.
- Informes de psicosociales anteriores si los hubiere.

Contaremos con la posibilidad de que, sobre todo en pequeñas y/o medianas empresas, mucha de esta información no esté disponible, dada la falta de organización o carencia de la misma.

- *Fase 2: Reunión con el/los responsables en materia de prevención de riesgos laborales.* En esta fase del proceso la reunión se ha llevado a cabo con el comité de seguridad y salud de la empresa, si lo hubiere, o por el contrario con el/los posibles delegados de prevención con los que cuente la empresa según su tamaño.

Aquí se ha explicado a dichos representantes de los trabajadores qué y como se va a proceder a realizarlo, explicando el método, objetivos que se persiguen e información de interés como la garantía del anonimato, agrupaciones por puestos etc. Es misión de dichos representantes el traslado y explicado a los trabajadores de la información tratada en dicha reunión.

Dicha comunicación garantiza un flujo constante de información hacia los trabajadores en materia de la labor a realizar, contribuyendo a la sensibilización de los mismos, con el fin de garantizar el nivel mas bajo de absentismo a la hora de la realización de las encuestas.

Esta comunicación, a veces, es necesaria llevarla a cabo por parte del evaluador, dada la inexistencia de la figura del delegado de prevención por el tamaño de la empresa.

- *Fase 3: Realización de encuestas.* Se ha llevado a cabo el envío de las encuestas para su realización por parte de los trabajadores. Dicho proceso se llevó a cabo telemáticamente ya que la infraestructura de la empresa lo ha permitido, de cara a evitar la ardua tarea de tabulación de datos de manera manual.

Será necesario un nivel de participación significativo, de cara a que las conclusiones extrapoladas de los resultados sean lo mas realistas posibles con la situación actual de la empresa.

- *Fase 4: Realización de entrevistas.* Una vez obtenidos los resultados de las encuestas se ha llevado a cabo la fase de entrevistas personales, de cara a obtener mas información y por consiguiente poder hacer recomendaciones a la empresa.



5.2 Información solicitada a la empresa.

En primer lugar, cabe mencionar que la empresa en la que se va a basar el siguiente estudio está centrada en la producción de elementos de construcción cerámicos, como ladrillos. Dicha organización está ubicada en el término municipal de Bailén, en la provincia de Jaén.

Como producto principal que dicha organización elabora podemos destacar el ladrillo en sus diferentes variantes; común, visto, refractario, hueco...

Por otra parte, para llevar a cabo el análisis, será necesario conocer como se compone la empresa a nivel humano. En relación a este aspecto podemos hacer hincapié en el análisis del siguiente organigrama:

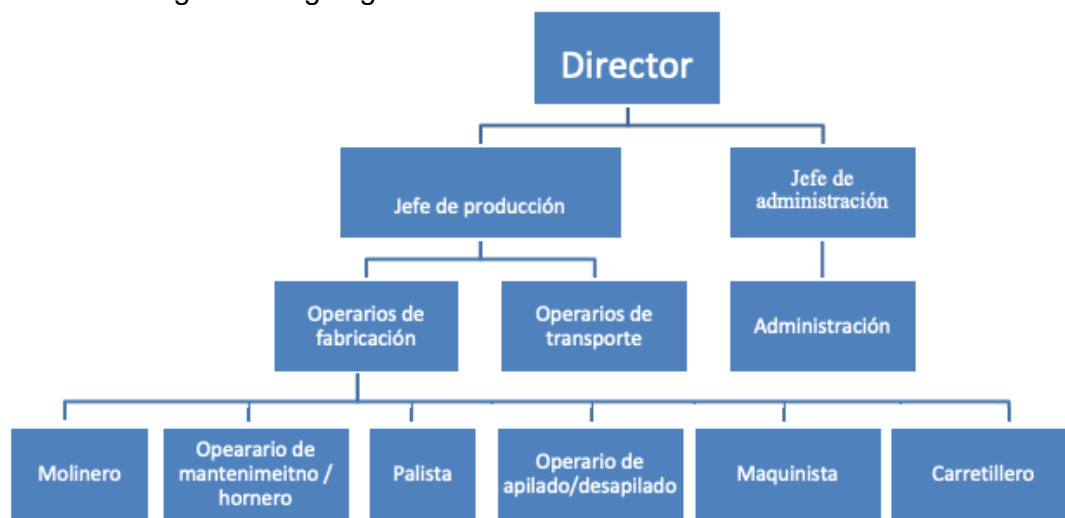


Ilustración 1: Organigrama de la empresa. FUENTE: Elaboración propia.

Del mismo podemos extraer información como la existencia de dos grandes grupos de trabajadores, por debajo del propietario de la empresa. Dichos grupos, contarán a su vez con un responsable. Entre las funciones que llevan a cabo dentro de la organización cada uno de los puestos podemos destacar:

- **Director:** Cuenta con la máxima responsabilidad dentro de la organización, llevando a cabo tareas como el control de la gestión en su conjunto, medición del cumplimiento de objetivos, así como el análisis y control de desviaciones en la producción y comercialización de los productos.
- **Jefe de administración:** Es el responsable de las labores administrativas que se llevan a cabo dentro de la empresa como son; la recepción y emisión de facturas, gestión de cobros, atención, visita y actualización de la base de datos de los clientes.
- **Jefe de producción:** Supervisa la producción, el control y el correcto desempeño de los operarios de fábrica y transporte. Resuelve averías y apoya en tareas relacionadas con cada puesto de trabajo.



- *Palista:* Es el responsable de alimentar la tolva del patio desde la zona de acopio de material. Desarrolla las siguientes tareas:
 - Alimentación de arcilla con pala excavadora desde los montones del patio a la tolva.
 - Picado manual de la arcilla apelmazada en las paredes de la tolva con una pica.
 - Limpieza de la pala-excavadora con cepillo y pistola de agua a presión.
 - Mantenimiento simple de la pala, realización tareas como el cambio de filtro, aceites, engrase etc.
 - Colabora con el Molinero en la limpieza de la sala de máquinas con el uso de cepillo, pala, legón etc.

- *Carretillero:* Entre sus funciones podemos encontrar, traslado de los paquetes conformados desde la plastificadora al lugar de apilamiento en el patio, carga de paquetes en camiones, traslado en palets de bidones (aceite y combustible), recipientes de productos químicos varios o bobinas de plástico, repostaje de gasoil y agua del radiador de la carretilla.

- *Maquinista:* Es el responsable del tratamiento de la arcilla desde las tolvas de entrada de la molienda hasta el patio de secado. Su trabajo se desarrolla en el interior de una nave solo pero no aislado. Desarrolla las siguientes tareas:
 - Vigilancia y control de la maquinaria.
 - Mantenimiento simple de la maquinaria: engrase y limpieza.
 - Colabora con el personal de mantenimiento en la reparación y/o sustitución de elementos simples: correas de transmisión, engranajes, cambios de alambres del cargador, ...
 - Puntualmente realiza trabajos de soldadura y aquellos que conlleven el uso de herramientas manuales y eléctricas portátiles.
 - Limpieza de su zona de trabajo con el uso de cepillo, carro y pala.

- *Molinero:* Es el responsable de la limpieza y mantenimiento de la sala de molienda, desarrollando las siguientes tareas:
 - Limpieza de la sala de molienda con el uso de cepillo, barredora y dumper.
 - Colabora con el personal de mantenimiento en la reparación y/o sustitución de elementos simples: correas, engranajes etc.

- *Operario de apilado / desapilado:* Las tareas a realizar pueden variar en función de la condición en la que se encuentre, siendo el operario de apilado el responsable de la alimentación de ladrillos al horno, abarcando las siguientes tareas:
 - Accionamiento, vigilancia y control de la maquinaria mediante el pupitre de mando preparado a tal efecto.



- Alineación manual de las piezas mal colocadas y/o sustitución de las piezas rotas.
- Engrase y limpieza de la maquinaria.
- En caso necesario actúan sobre los cuadros eléctricos accionando automatismos.
- Limpieza de su zona de trabajo con cepillo, pala y carro de mano.
- Colabora con el personal de mantenimiento en reparaciones.
- Puntualmente realiza trabajos de soldadura y aquellos que conlleven el uso de herramientas manuales y eléctricas portátiles.

Por otra parte, el operario de desapilado es el responsable de la alimentación de ladrillos al horno, abarcando las siguientes tareas:

- Desapilado de paquetes mediante accionamiento de botonera.
 - Vigilancia en el correcto empaquetado y retractilado.
 - Mantenimiento simple (sustitución de piezas, resistencias y engrase).
 - Colocación de bobinas en plastificadora.
 - Reconstrucción manual de paquetes defectuosos.
 - Alineación de piezas.
 - Limpieza de su zona de trabajo con cepillo, pala y carro de mano.
 - Utiliza puntualmente la carretilla elevadora.
 - Puntualmente realiza trabajos de soldadura y aquellos que conlleven el uso de herramientas manuales y eléctricas portátiles.
 - Colabora con el personal de mantenimiento en reparaciones.
- *Operario de mantenimiento y horneado:* La función encomendada a este puesto de trabajo es la de realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, así como las reparaciones y trabajos necesarios en el área de electricidad.

El mantenimiento preventivo y correctivo consiste en realizar las revisiones diarias, semanales, mensuales, trimestrales, semestrales y anuales según el procedimiento operativo de la empresa. Como consecuencia de las mencionadas revisiones y de las deficiencias que se produzcan, se realizan las correspondientes reparaciones o mantenimiento correctivo.

Entre los trabajos realizados destacan los siguientes:

- Electricidad: Se realiza la instalación, reparación y/o sustitución de cuadros eléctricos, alumbrado general, sistemas de encendido y control, tomas de fuerza de las máquinas y aparatos, montajes de toma de fuerza y tomas de fuerza. También se lleva a cabo el control de tensiones en la reactiva del cuadro general.
- Soldadura: Se realizan operaciones de soldadura.
- Reparación y puesta a punto de todo tipo de maquinaria de la fábrica con el uso de las máquinas-herramientas necesarias, portátiles eléctricas y manuales, así como trabajos en el taller de la propia empresa.



- Reparación de estanterías o jaulas.
 - Control de la temperatura y presión mediante autómatas programables instalados en la cabina del hornero.
 - Regulación y mantenimiento de los quemadores por selectores.
 - Mantenimiento de los quemadores (limpieza, desatascos, sustitución de varillas y electroválvulas).
 - Anotación de la temperatura del secadero.
 - Control visual de la cantidad de material listo en el secadero y actuar sobre los dispositivos de calor.
 - Vigilancia de la entrada y salida de vagones.
 - Limpieza del techo del horno con aire.
 - Mantenimiento de los areneros con uso de carro de mano y espuela.
- *Operario de transporte:* Realizan la carga de material en los camiones y descarga en las instalaciones del cliente, utilizan transpaleta y carretilla elevadora. Además, se encarga de la limpieza y mantenimiento de los vehículos.

La composición de dicha empresa vendrá plasmada en la siguiente tabla, en la que se establece el número de puestos por categoría, en el momento del análisis.

Categoría	Puesto de trabajo	Cantidad	
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	1	
	JEFE DE PRODUCCIÓN	1	
	JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1	
OPERARIOS DE FABRICACIÓN	MAQUINISTA	4	26
	MOLINERO	6	
	OPERARIO DE APILADO/DESAPILADO	5	
	OPERARIO DE MANTENIMIENTO/HORNERO	2	
	PALISTA	2	
	OPERARIOS DE TRANSPORTE	7	
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	7	

Ilustración 2: Número de trabajadores según categoría. FUENTE: Elaboración propia.

Por otra parte, en relación a la organización del tiempo de trabajo dentro de la empresa se ha recogido la siguiente información:

- Operarios de fabricación: Existen 3 turnos al día en jornada intensiva de 8h, pudiendo ser de mañana (07:00h – 15:00h), tarde (15:00h – 23:00h) y noche (23:00h – 07:00h).



- Operarios de transporte: En jornada intensiva de 8h, cuyo horario es de 06:00h a 14:00h.
- Administración: Con turno partido de 08:00h a 14:00h y de 16:00h a 18:00h.

Para finalizar el siguiente epígrafe, cabe mencionar las acciones formativas impartidas en los últimos años en los trabajadores, estas fueron principalmente en materia de prevención de riesgos laborales.

Periodo	Acción formativa
2016-2017	Curso de nivel básico.
2018	- Curso teórico: practicas en altura. - Operadores de plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP) según norma UNE. - Carretillas elevadoras según norma UNE.
2020	- Seguridad y salud en la industria. - Medidas de reincorporación actividad post COVID-19 en el sector industrial.
2021	- Seguridad y salud en la industria. - Medidas de reincorporación actividad post COVID-19 en el sector industrial.

Ilustración 3: Cronología de las acciones formativas. FUENTE: Elaboración propia.

5.3 Consulta y participación.

Basándonos en el número de trabajadores con el que cuenta la empresa y a fin de garantizar la confidencialidad de aquellos que participen en el proceso, se establecerán tres grupos de análisis sobre los que realizar dicha labor.

- Grupo 1: Dirección (1 trabajador).
- Grupo 2: Operarios de fabricación (26 trabajadores).
- Grupo 3: Administración (7 trabajadores).

El hecho de hacer este tipo de agrupaciones para su posterior estudio, tiene como objetivo el garantizar la confidencialidad del trabajador, ya que en aquellos puestos de trabajo donde el número de trabajadores sea inferior a 7 personas, aproximadamente, dicha confidencialidad podría ser violada.

Sin embargo, podemos observar que en el grupo 1, esta confidencialidad se rompe, dado que solo cuenta con un trabajador, el propietario de la organización. En esta casuística será imposible no violar dicha confidencialidad por lo que, aunque se obtenga el informe de dicha encuesta, su resultado no será plasmado.

Además, será de especial interés el generar un único grupo que englobe a todos los trabajadores, sin tener en cuenta su categoría, con el fin de analizar posibles deficiencias en aspectos generales.



6. Metodología empleada.

En este epígrafe, definiremos, en aspectos globales, la metodología empleada para la elaboración del documento, estableciendo definiciones, criterios y formas de valoración, así como forma de interpretar los resultados.

6.1 Procedimiento.

Para la realización del presente trabajo fin de master, se ha escogido el método FPSICO 4.0 del instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. Esta metodología busca la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, aportando información que permita un adecuado diagnóstico. La información se recoge mediante el uso de un cuestionario, enfocado a un número representativo de trabajadores.

6.2 Criterios de valoración.

La utilización de este método, está enfocada principalmente a cinco posibles aplicaciones:

- Evaluación de situaciones específicas: Se empleará en un momento dado para el análisis de una situación concreta en un momento puntual. Los resultados arrojan que magnitud y que particularidades presentar los factores psicosociales estudiados en un grupo concreto.
- Localización del origen de un problema: Permitiendo identificar el ámbito en los que se está originando ese problema, así como las posibles acciones a emprender.
- Diseño de cambios y priorización de actuaciones: Los resultados que arroja el método pueden orientar a los responsables de la empresa en materia de como llevar a cabo el cambio, así como la urgencia de la implantación de los mismos, en que departamentos llevar a cabo dichos cambios etc.
- Comparación de un grupo en momentos distintos o entre distintos grupos: Gracias a que el método permite comparar datos que no guarden relación temporal o de grupo, se podrán llevar a cabo valoraciones de las condiciones psicosociales del trabajo en el tiempo o evaluar las diferencias a nivel entre distintos grupos.
- Toma de conciencia de la situación: Contribuyendo a la difusión de nuevas perspectivas sobre la empresa, fomentando el debate interno acerca del origen de algunos problemas y como abordarlos.

Por último, en relación a la forma de presentación de los resultados, este método está diseñado para generar valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas, donde los resultados pueden ofrecerse en dos formatos diferentes:



Perfil valorativo: Transforma las puntuaciones obtenidas para un grupo determinado en percentiles, los que permitirán determinar los distintos niveles de riesgo. Este método establece cuatro niveles distintos, con tonos de color diferentes.

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq$ P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

Ilustración 4: Niveles de riesgo en base al percentil obtenido. FUENTE: NTP 926.

Para cada factor se indicará el porcentaje de trabajadores que se posicionan en cada uno de los tramos, siendo esta información complementaria a la del informe.

Informe: Permite conocer la opinión de cada trabajador de la muestra para cada pregunta. Esta información ayuda a orientar las acciones que deben llevarse a cabo para la mejora de un factor concreto. El informe se presenta con el siguiente formato, donde para cada unidad de análisis se facilita información complementaria como la media, la desviación típica, número de trabajadores en cada nivel de riesgo etc. En base a esto se podrán establecer conclusiones.

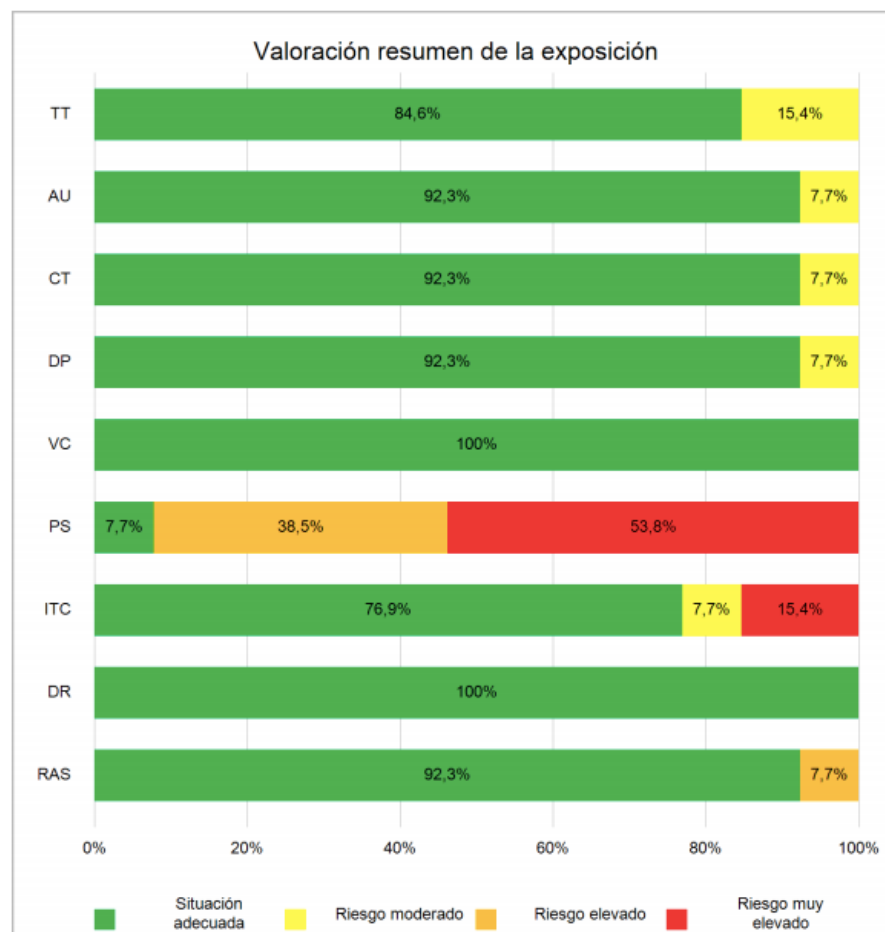


Ilustración 5: Cuadro resumen de variables FPSICO 4.0. Fuente: NTP 926.



6.3 Aplicación de encuestas.

Para garantizar un adecuado nivel de participación por parte de todos los grupos en los que se han segmentado a los trabajadores, es necesario el desarrollo de una campaña de sensibilización, la cual busque concienciar al trabajador de la necesidad de participación en dicho proceso.

Dado el tamaño de la empresa, este proceso de sensibilización se lleva a cabo mediante la colocación de información referente al procedimiento en tabloneros informativos, envío masivo de correos electrónicos a todos los integrantes de la organización o el desarrollo de sesiones informativas impartidas por el/los delegados de prevención, para todos los trabajadores en grupos reducidos.

El cuestionario a emplear se compone de 44 preguntas, siendo algunas de ellas múltiples, para ofrecer información sobre 9 factores clave para la evaluación del riesgo psicosocial. Estos factores son:

Tiempo de trabajo (TT): Evalúa como influye el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta periodos de descanso prestando atención a la cantidad, calidad y como influye el tiempo de trabajo en la vida social.

Autonomía (AU): Valora aspectos del trabajo relacionados con la capacidad y/o posibilidad del trabajador para gestionar sus tareas, tomando sus propias decisiones tanto en la estructuración temporal como sobre cuestiones de procedimientos y organización del trabajo. La autonomía podemos dividirla en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal: Aquella que está relacionada con la gestión de aspectos como la carga de trabajo, elección del ritmo de realización de tareas o la distribución de los descansos durante la jornada.
- Autonomía decisoria: Es la que permite al trabajador tomar sus propias decisiones en relación a las tareas y distribución de las mismas, procedimientos o metodología a utilizar etc.

Carga de trabajo (CT): Se refiere a la cantidad de trabajo a la que el empleado tiene que afrontar en su jornada. La carga de trabajo será elevada cuando haya mucha carga (desde el punto de vista cuantitativo, ejemplo: número de tareas) y es difícil (componente cualitativo). Por otra parte, la carga de trabajo es valorada en función de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos: Este factor viene determinado por la cantidad de tiempo que se le asigna a una tarea, la velocidad que requiere su ejecución y la posibilidad de tener que acelerar dicho ritmo en momentos concretos.
- Esfuerzo de atención: El cual depende de las posibles variaciones del nivel de atención que pueda sufrir la tarea durante la jornada laboral. Este nivel puede ser incrementado en situaciones en las que se producen interrupciones frecuentes, cuando dichas interrupciones sean de carácter prioritario o relevantes para el trabajador o cuando este último tenga que concentrar sus esfuerzos en realizar tareas de forma simultánea.



- Cantidad y dificultad de la tarea: Tanto la cantidad de trabajo que los empleados deben hacer frente y resolver eficazmente en su día a día, como la dificultad del mismo son elementos esenciales en la carga de trabajo.

Demandas psicológicas (DP): Hace referencia a la naturaleza de las exigencias a las que ha de hacer frente el trabajador en su puesto. Estas pueden catalogarse como de naturaleza cognitiva y emocional.

Desde el punto de vista cognitivo, dichas demandas se refieren al grado de esfuerzo desde el punto de vista intelectual al que debe enfrentarse el trabajador. Como ejemplos podemos hablar del procesamiento de información, sistemas de trabajo en base al nivel de conocimiento previo, labores que requieran la memorización de datos etc.

Por otra parte, las exigencias desde el punto de vista emocional se refieren al esfuerzo de realizar tareas las cuales requieran una implicación de las emociones que el trabajador pueda sentir siendo necesarios, por ejemplo, que estas últimas sean reprimidas, mantener la compostura etc. un claro ejemplo es la labor que hacen los profesionales sanitarios del área de oncología de cualquier hospital, los cuales, desgraciadamente a veces deben comunicar malas noticias a sus pacientes.

Este ejercicio de contención de emociones a veces debe ser realizado ante situaciones dentro del propio entorno de trabajo como con superiores, compañeros de trabajo etc.

Variedad/contenido del trabajo (VC): Este factor se refiere a la sensación que experimenta un trabajador, entendiéndose que su labor tiene significado y utilidad tanto para la empresa como para la sociedad, de tal forma el desempeño de un puesto de trabajo tendrá para la persona un sentido más allá del puramente económico.

Un claro ejemplo de este aspecto puede ser la visión del personal de supermercado de su trabajo, tras la pandemia muchos han podido darse cuenta de la necesidad de su trabajo para que la población pudiera alimentarse cuando casi todas las actividades se encontraban paralizadas para frenar la expansión del virus.

Participación/supervisión (PS): Comprende tanto la visión del control que ejerce el trabajador a través de su participación en el trabajo como el control ejercido por la organización sobre el trabajador mediante la supervisión de las tareas que este último realiza.

Interés por el trabajador/compensación (ITC): Viene definido como el interés que la organización muestra por sus trabajadores en materia de promoción, formación o desarrollo del mismo. Además, incluye aspectos como la información hacia los trabajadores de dichas cuestiones.

Desempeño de rol (DR): Engloba al conjunto de problemas derivados de la definición de los puestos de trabajo en función del rol que desempeña cada uno, jerarquías etc. Comprende tres aspectos:

- Claridad de rol: Definida con las funciones y responsabilidades de cada puesto (que y como hacerse, cantidad y calidad del trabajo esperado, tiempo asignado y responsabilidad del puesto etc.)



- Conflicto de rol: Hace referencia al conjunto de demandas que puedan suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- Sobrecarga de rol: Se refiere a la asignación de responsabilidades o tareas que no forman parte del puesto de trabajo.

Relaciones y apoyo social (RAS): Viene definido por el conjunto de relaciones que se generan entre las personas dentro del entorno de trabajo. El factor moderador de dichas relaciones es el nivel de estrés que sufren. Se estudia la posibilidad de que un trabajador cuente con el apoyo o ayuda de las personas de su entorno laboral (jefes, compañeros etc.) para poder realizar de forma adecuada sus tareas.



7. Resultados y conclusiones.

En el siguiente apartado, analizaremos los resultados obtenidos tras tabular los datos con la herramienta FPSICO 4.0 llevando a cabo un estudio tanto a nivel general de toda la organización, como de cada uno de los grupos de trabajadores previamente establecidos, con el fin de poder detectar deficiencias y poder subsanarlas, reduciendo el nivel de riesgo.

Tras la realización del análisis de los resultados, será necesario proponer una serie de medidas preventivas o correctores a fin de garantizar que el estudio realizado tenga una utilidad real.

7.1 Resultados I: informe agrupado de resultados.

En este epígrafe se llevará a cabo el análisis de los resultados que ofrece la herramienta FPSICO 4.0 en aspectos generales, analizando a todos los segmentos o grupos de trabajadores en conjunto.

Con este análisis, podremos observar situaciones de riesgo para cada uno de los nueve factores psicosociales, si las hubiera, las cuales afectan en su conjunto a la organización y a los trabajadores.

Respecto a la participación, podemos constatar que, a nivel general es adecuada, por lo que se puede afirmar que el proceso de información y toma de conciencia por parte de los empleados acerca de la necesidad de tomar parte en este estudio ha sido exitoso.

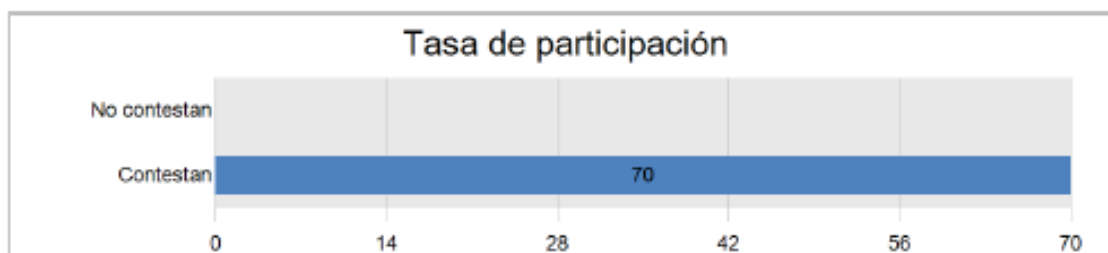


Ilustración 6: Tasa de participación informe agrupado. FUENTE: FPSICO 4.0.

Por otra parte, podemos observar los resultados obtenidos en el siguiente cuadro resumen para las nueve variables estudiadas, pudiendo observarse que para algunas como la participación / supervisión (PS) existe un porcentaje muy elevado en relación al número de trabajadores expuestos a una situación de riesgo muy elevado.

Sin embargo, podemos observar que, en su mayoría, a nivel general casi todas las variables que se estudian con el método aplicado ofrecen resultados muy positivos, por lo que, a nivel general la empresa se encuentra en una situación adecuada, aunque mejorable.

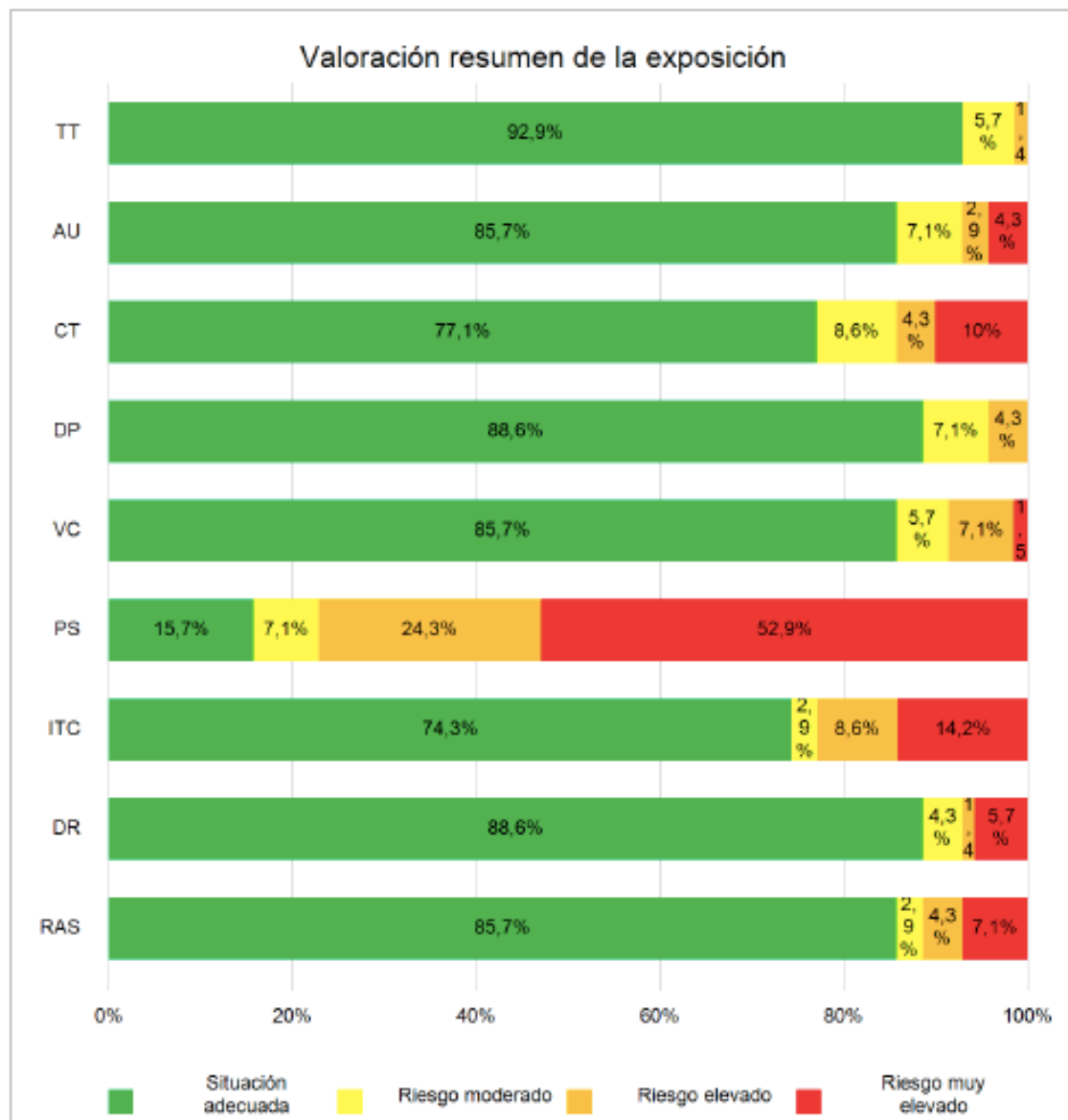


Ilustración 7: Cuadro resumen informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.

A partir del siguiente cuadro resumen, llevaremos a cabo un estudio más en profundidad de cada variable, de cara a analizar de manera individualizada cada una de ellas.

Tiempo de trabajo (TT)

Es el factor de riesgo mejor valorado por parte de los trabajadores encuestados, 65 de los 70 trabajadores, de todos los segmentos estudiados, consideran que el tiempo de trabajo es adecuado, encontrándose en una situación adecuada para el 92,9% de ellos.

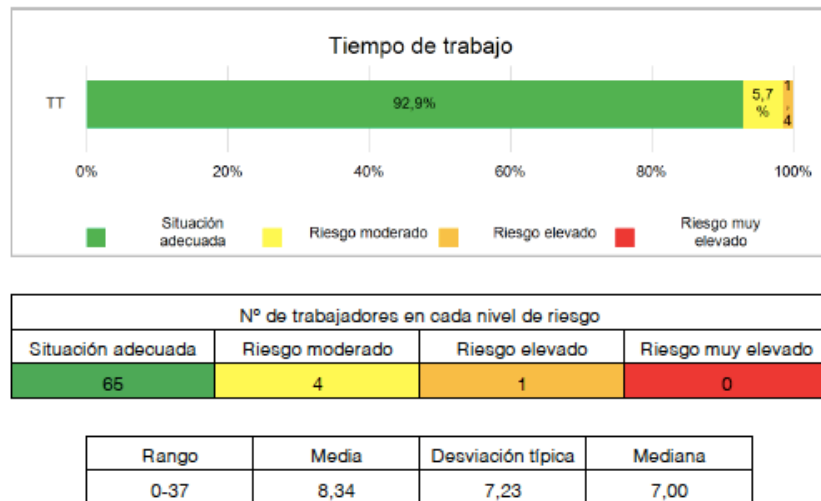


Ilustración 8: Resumen variable tiempo de trabajo informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.

Esta buena situación radica del hecho de casi todos los trabajadores, disponen de al menos 48h consecutivas de descanso, así como fines de semana y festivos de descanso (ya sean todos o alternos dependiendo de la ocupación dentro de la organización).

Autonomía (AU)

Este factor se encuentra también en una situación adecuada en aspectos generales dentro de la organización, desde el punto de vista de la autonomía temporal existen ciertos beneficios como el uso de horas o días para atender asuntos personales o la capacidad de decisión acerca de la elección de pausas reglamentarias.

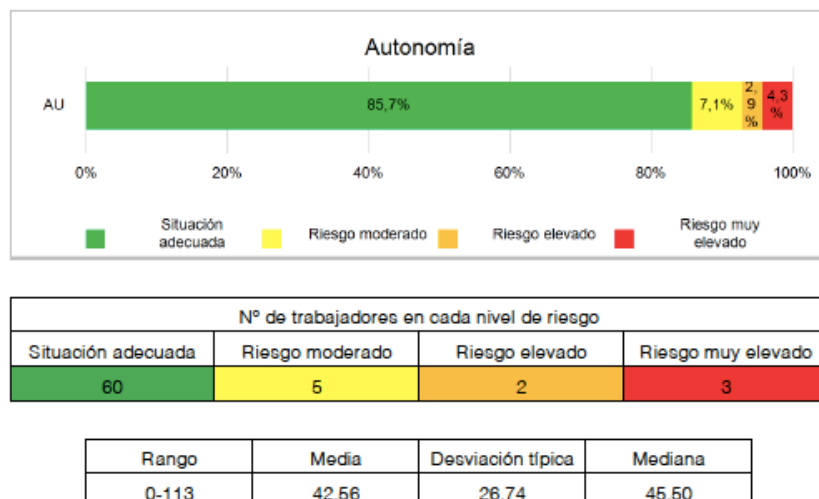


Ilustración 9: Resumen variable autonomía informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0



Sin embargo, existe un nicho de trabajadores los cuales manifiestan no poder alterar su ritmo de trabajo o detenerse en la realización del mismo cuando lo precisen, lo cual unido a la falta de autonomía decisional que muestran entre el 10,00% y el 20,00% de los empleados, ofrece una situación de riesgo variable tal cual se puede ver en el gráfico.

Carga de trabajo (CT)

Para evaluar este factor, tendremos que tener en cuenta tres grandes bloques. En relación a las presiones en tiempos podemos afirmar que la gran mayoría de los trabajadores consideran que el tiempo del que disponen es suficiente donde la necesidad de acelerar el ritmo de ejecución o trabajar con rapidez a veces es necesaria.

Por otra parte, estudiando el conjunto de preguntas que forman parte del esfuerzo de atención, los encuestados manifiestan que deben mantener en la mayoría de las ocasiones una atención exclusiva al trabajo que realizan, atendiendo tareas al mismo tiempo, siendo a veces necesario el interrumpir la realización de una para realizar otra.

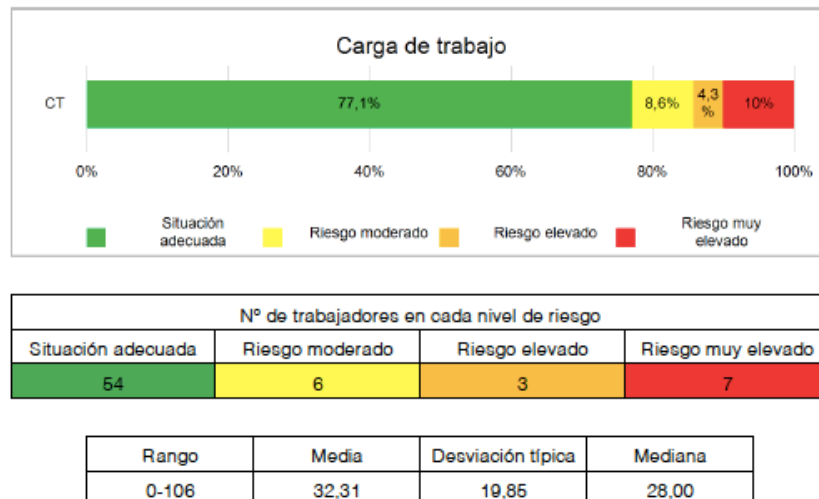


Ilustración 10: Resumen variable carga de trabajo informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0

Para finalizar el estudio de esta variable, analizaremos la cantidad y dificultad de las tareas que son realizadas. El conjunto de encuestados ha manifestado que la cantidad de trabajo asignada dentro de la organización es adecuada, no siendo necesario el invertir tiempo fuera de la jornada laboral para su realización.

Además, el trabajo que realiza cada integrante es percibido como fácil de llevar a cabo, teniendo en cuenta la formación y/o ocupación dentro de la empresa, manifestando la falta de necesidad a la hora de pedir ayuda por la dificultad del mismo.

Demandas psicológicas (DP)

Otra de los factores de riesgo que se encuentran en una situación adecuada para la mayor parte de los trabajadores son las demandas psicológicas. Estas, se evalúan en base a las exigencias cognitivas y emocionales a las que están sometidas los empleados.

En relación a las exigencias emocionales, podemos afirmar que cerca del 50,00% de los empleados afirman tener que adaptarse a situaciones nuevas, teniendo que aprender nuevas formas de llevar a cabo el trabajo o tomar la iniciativa, dicha situación es debida a los cambios producidos a nivel tecnológico en el sistema productivo de la fábrica.

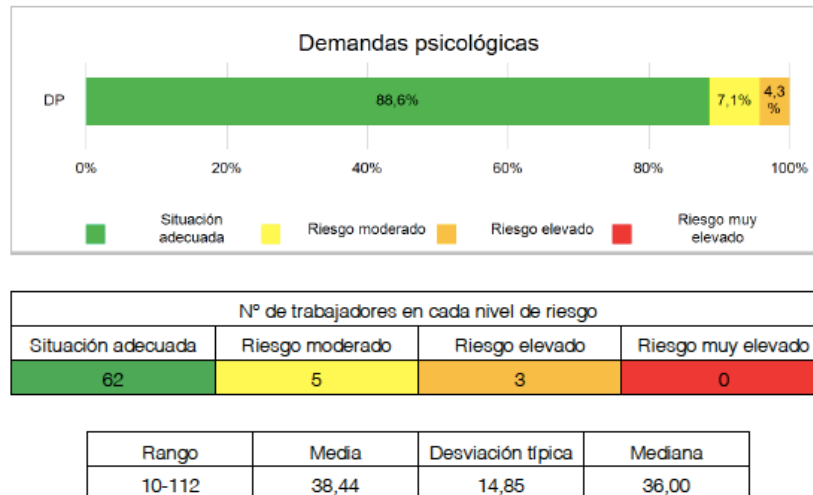


Ilustración 11: Resumen variable demandas psicológicas informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.

Por otra parte, en relación a las exigencias emocionales, un aspecto muy positivo es la falta de necesidad de ocultar sentimientos y emociones ante personas de diferentes niveles jerárquicos dentro de la empresa. Además, gran parte de los encuestados manifiestan no tener trato con personas ajenas a la organización como clientes, proveedores lo que evita que estén expuestos a situaciones que pudieran afectarles emocionalmente.

Variedad / contenido (VC)

Analizando la variedad y el contenido del trabajo que realiza el conjunto de trabajadores de la empresa, existe una percepción de sentido por parte de los encuestados sobre el trabajo que realizan contribuyendo al funcionamiento de la organización.

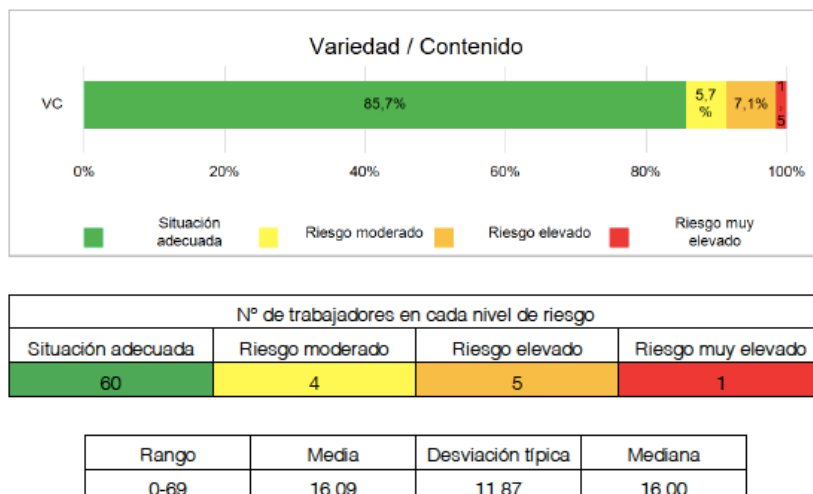


Ilustración 12: Resumen variable variedad / contenido informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0



Además, este está valorado como poco rutinario, estando reconocido y apreciado tanto por los estamentos superiores como por los compañeros que se encuentran en el mismo nivel jerárquico.

Todo esto, hace que el nivel de riesgo de esta variable dentro de la empresa sea muy reducido, encontrándose en una situación adecuada para la mayoría de los trabajadores.

Participación / supervisión (PS)

En relación a este factor, podemos comprobar que es la que se encuentra en un estado más alarmante ya que, al contrario que la tendencia que seguían las anteriormente analizadas, podemos observar que el nivel de riesgo al que están sometidos los encuestados es elevado, teniendo en cuenta que la media 38,16, se encuentra dentro de dicho nivel.

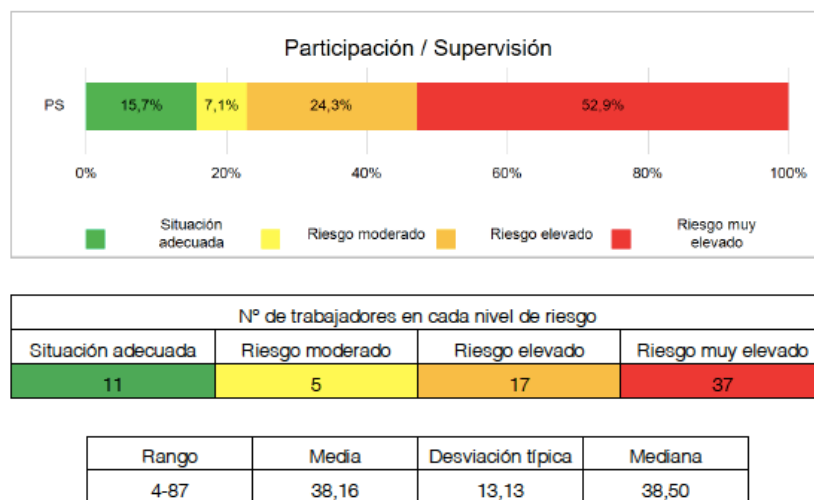


Ilustración 13: Resumen variable participación / supervisión informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.

Dicha situación se debe a la percepción de la mayoría de los trabajadores de un bajo nivel de participación en aspectos que afectan directamente a su trabajo, como puede ser en cambios de materiales, equipos, formas de trabajar o en decisiones como lanzamiento de nuevas líneas de productos, así como en aspectos organizativos de la empresa como la organización de departamentos, cambios de personal en otros niveles jerárquicos o incluso en la elaboración de protocolos y normas.

Por el contrario, la visión de los trabajadores, a nivel general, sobre la supervisión que ejerce el/los responsables del nivel jerárquico justamente superior se encuentran muy bien valorada.

Interés por el trabajador / Compensación (ITC)

A pesar del hecho de que esta variable se encuentra en una situación adecuada para la mayor parte de los encuestados, existe un número de empleados para los que el riesgo es elevado o muy elevado.



Esta situación radica de la falta de información que es suministrada por parte de la empresa en relación a las posibilidades de promoción interna. Por otra parte, la formación impartida a los empleados está valorada como insuficiente en algunos casos.

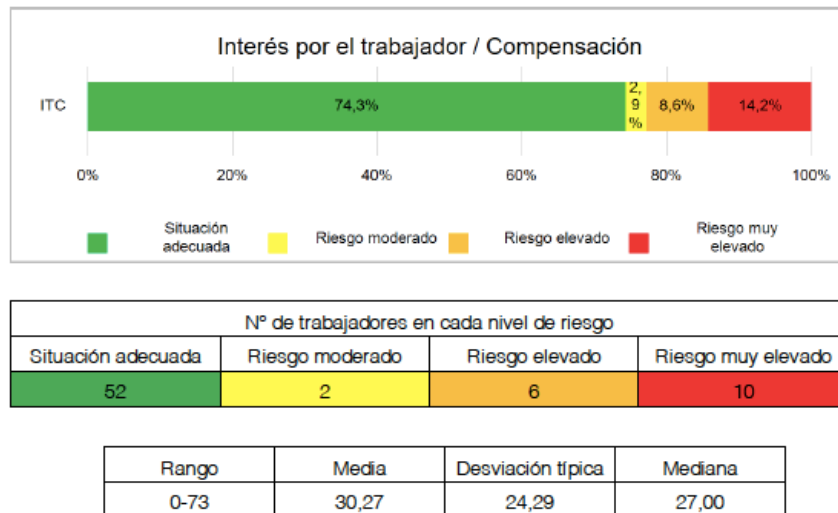


Ilustración 14: Resumen variable interés por el trabajador / compensación informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.

Desempeño de rol (DR)

El desempeño de rol se encuentra en una situación adecuada para casi todos los encuestados, existiendo un número de trabajadores muy bajo que estén sometidos a algún tipo de riesgo a distintos niveles. En aspectos generales, la información recibida por los trabajadores en relación a la cantidad, calidad o tiempo asignado para realizar el trabajo es percibida como muy clara o clara.

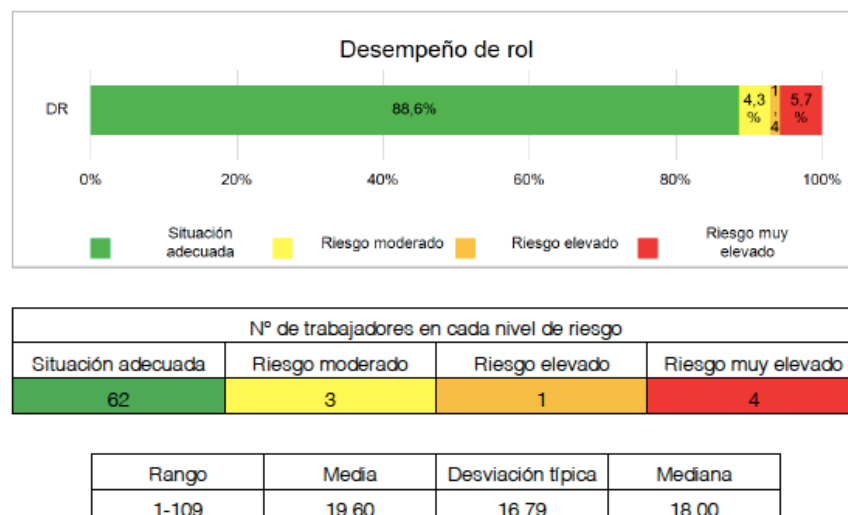


Ilustración 15: Resumen variable desempeño de rol informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.



Por otra parte, cerca de la mitad de los encuestados manifiestan que a veces tienen que saltarse métodos establecidos o tomar decisiones que suponen un conflicto moral o legal para realizar su trabajo de manera adecuada.

Para finalizar, cabe destacar que al igual que en párrafo anterior, la mitad de los encuestados manifiestan que a veces reciben ordenes o instrucciones contradictorias, así como exigencias en materia de responsabilidades o realización de tareas que no se encuentran dentro de sus funciones.

Estas dos últimas conclusiones son el origen de las situaciones de riesgo detectadas en la valoración, las cuales deben corregirse.

Relaciones y apoyo social (RAS)

Para finalizar el análisis del informe agrupado para todos los encuestados, analizaremos la variable relaciones y apoyo social, la cual se encuentra en una situación adecuada para la mayoría de los trabajadores.

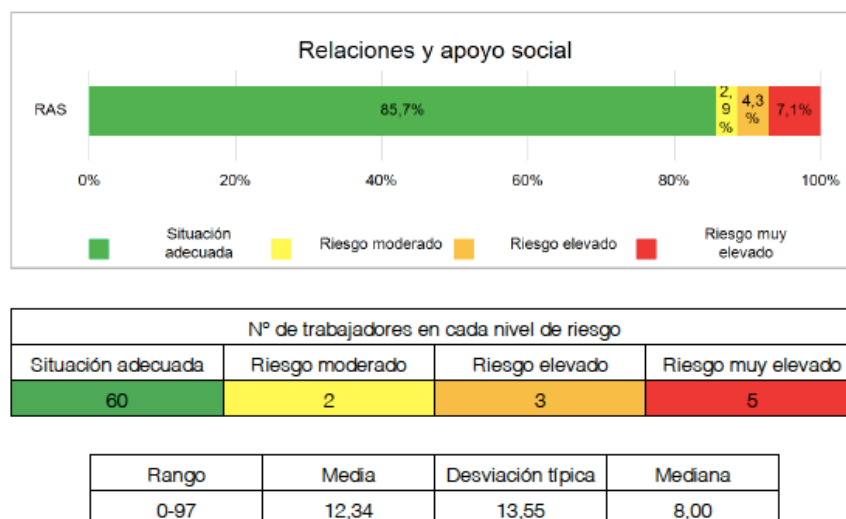


Ilustración 16: Resumen variable relaciones y apoyo social informe agrupado. FUENTE: PSICO 4.0.

Los encuestados manifiestan sentirse en gran parte apoyados por las personas que pertenecen a los niveles jerárquicos tanto inferiores como igualitarios. Sin embargo, aunque en baja proporción, algunos encuestados no se sienten tan apoyados por los niveles jerárquicos superiores.

En general, las relaciones personales dentro de esta organización se encuentran muy bien valoradas existiendo un nivel prácticamente nulo de conflictos que requieran prestar una especial atención.



7.2 Resultados II: informe agrupado por puesto de trabajo.

En este epígrafe se llevará a cabo el análisis de los resultados que ofrece la herramienta FPSICO 4.0 para cada uno de los grupos establecidos, de manera individualizada.

Dicho análisis se llevará a cabo por separado sobre cada uno de los nueve factores estudiados a través de la metodología.

1. Análisis puesto DIRECCIÓN.

Para comenzar, cabe destacar la necesidad de preservar la confidencialidad, en especial para este puesto, ya que su evaluación se ha llevado a cabo sobre una muestra muy reducida de trabajadores. No obstante, las medidas preventivas que arroja el análisis del informe de este puesto de trabajo, si serán tenidas en cuenta en el punto del trabajo que las establece.

Dicho grupo engloba a los puestos más altos dentro del organigrama, contando con el propietario de la organización. Gracias a los privilegios que estos trabajadores pueden contar o la libertad en relación a la organización del trabajo, toma de decisiones, organización de descansos, salarios etc. es posible que la visión, en general, por parte de ellos esté muy idealizada.

2. Análisis puesto OPERARIOS.

Podemos observar, en primer lugar, la tasa de participación que arroja dicho análisis. Existe un numero de trabajadores que prefieren mantenerse al margen, lo cual podría ser debido a una falta de sensibilización en el proceso de información sobre dicho estudio. Podemos observar que 19 de los 26 trabajadores que conforman esta categoría laboral han participado en el proceso.

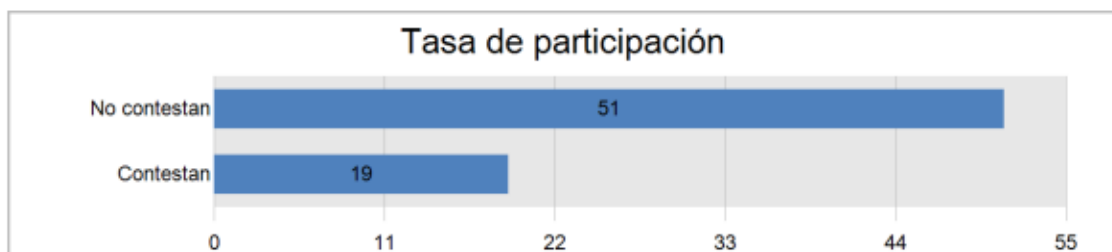


Ilustración 17: Tasa de participación informe operarios. FUENTE: FPSICO 4.0.

Por otra parte, podemos visualizar para cada uno de los factores a estudiar, el porcentaje de trabajadores que los valora en función del riesgo que presentan.

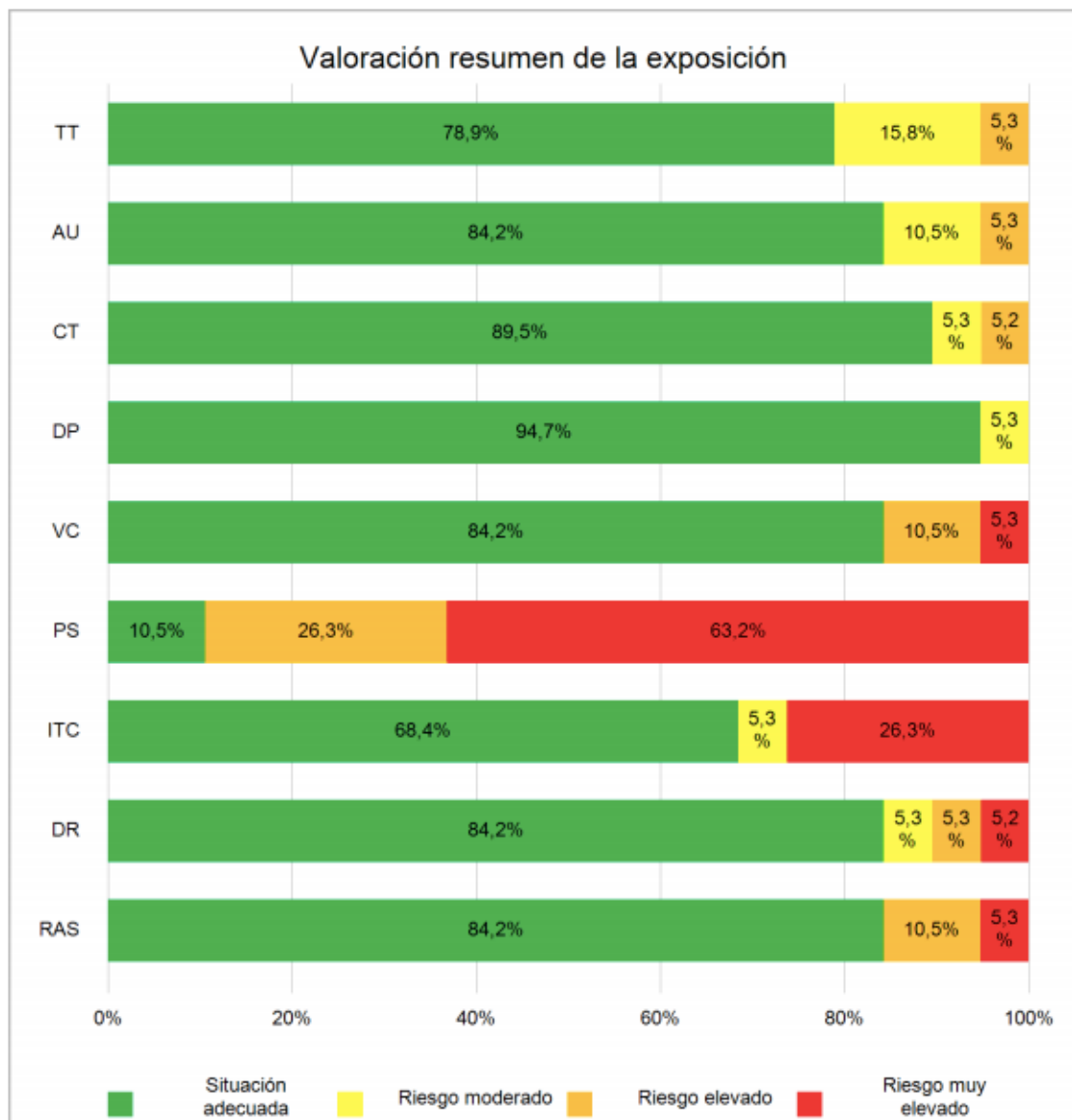


Ilustración 18: Cuadro resumen operarios. FUENTE: PSICO 4.0

A continuación, se procederá al análisis de cada uno de los factores de manera individualizada con el objetivo de detectar situaciones de riesgo.

A priori, podemos afirmar que, en función de la media obtenida, existe un gran número de trabajadores que se encuentran muy elevado en relación al factor psicosocial **participación / supervisión (PS)** en la toma de decisiones.

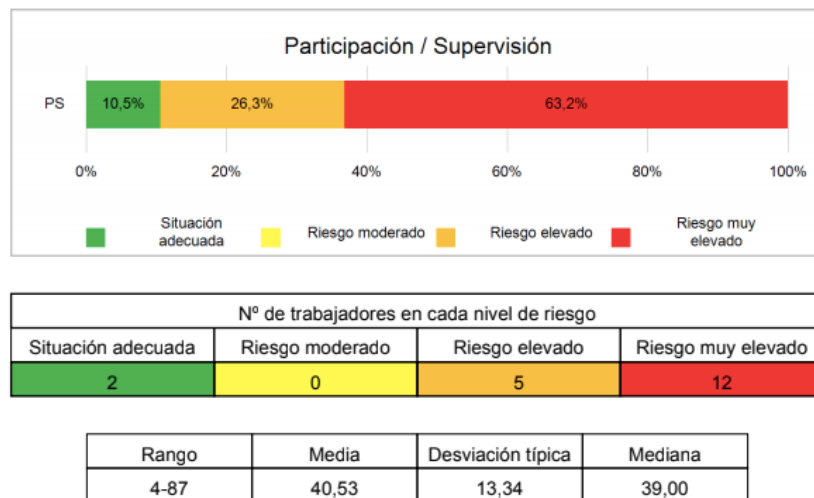


Ilustración 19: Resumen variable participación / supervisión informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

Esta situación tiene como raíz la posibilidad de influir en aspectos como el lanzamiento de nuevos productos, o en la capacidad de participación en la toma de decisiones relacionadas con la reestructuración de los departamentos o áreas.

Por otra parte, existe un número de trabajadores considerable (cerca del 30,00%) en situación de riesgo muy elevado en relación al factor **interés por parte del trabajador (ITC)** en aspectos generales sobre la empresa, ya que según puede observarse en el informe para este grupo, los operarios consideran que el grado de información en relación a las posibilidades de promoción interna o formación continua es totalmente nula.

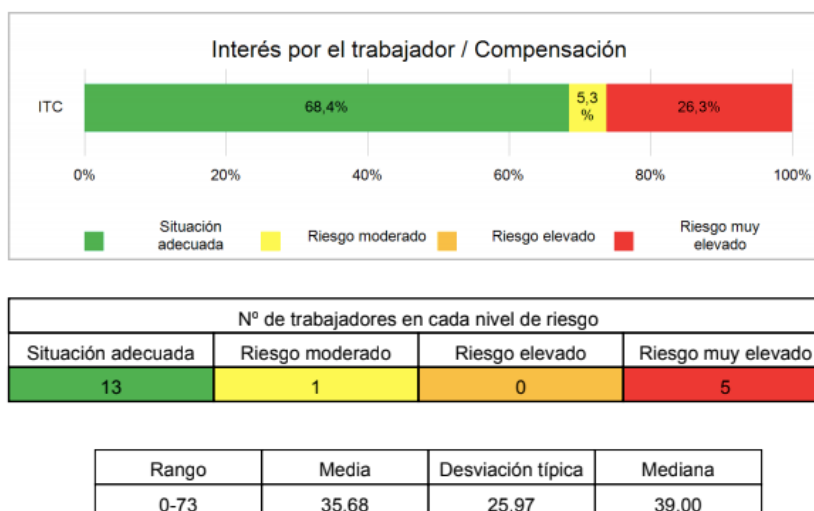


Ilustración 20: Resumen variable interés por el trabajador / compensación informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

La empresa carece de un plan de desarrollo profesional dentro de la misma, produciéndose un estancamiento del trabajador en su puesto de trabajo.



En relación al resto de factores a analizar, podemos comprobar que, en aspectos generales, la mayor parte de los trabajadores valoran de manera adecuada sus condiciones de trabajo. Analizándolas de manera individualizada podemos comprobar que:

Gran parte de los operarios consideran que el **tiempo de trabajo (TT)** es adecuado en esta organización, existiendo la posibilidad de compaginar la vida personal y laboral. Un aspecto muy bien valorado es la disposición de al menos 48h consecutivas de descanso en el transcurso de la semana, paliando los efectos negativos que podría arrojar el hecho de tener que trabajar algunos fines de semana.

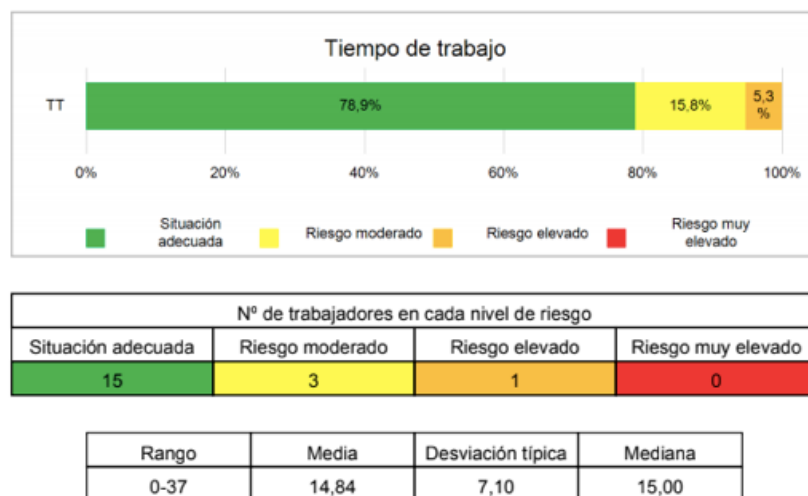


Ilustración 21: Resumen variable tiempo de trabajo informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

Por otra parte, existe una valoración muy positiva sobre el **nivel de autonomía (AU)** de los trabajadores dentro de la organización. En aspectos generales, la posibilidad de tomar decisiones relativas a la distribución de las tareas o forma de realizar el trabajo se encuentran bien valoradas por la mayoría de los encuestados, no obstante, es de interés para la empresa la posibilidad de mejorar la capacidad de detención de manera puntual del trabajo en base a las necesidades del trabajador así como la posibilidad de intercambiar turnos entre los operarios, ya que casi el 50,00% de los encuestados manifiestan que no tienen capacidad a la hora de distribuir los turnos rotativos.

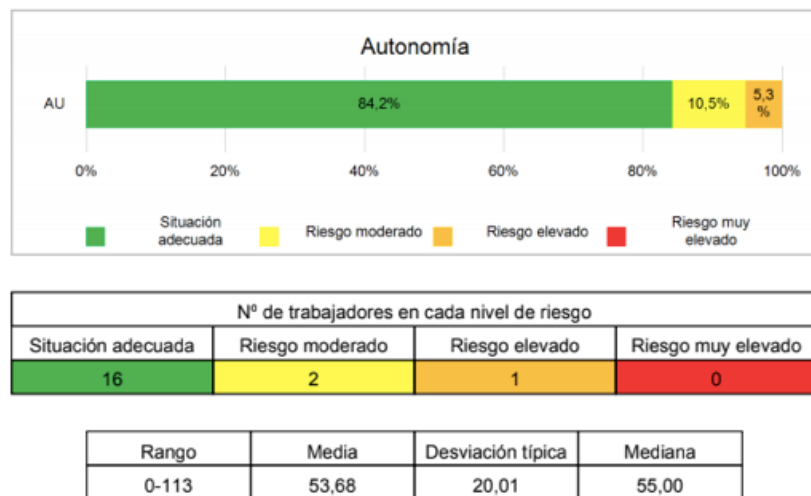


Ilustración 22: Resumen variable autonomía informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

En relación a la **carga de trabajo (CT)**, casi el 90,00% de los operarios la valoran de manera adecuada, sin embargo, es de especial interés para la empresa en abordar el problema derivado del elevado ritmo de trabajo al que es sometido dicho grupo de trabajadores, los cuales consideran que están sometidos a la necesidad de trabajar con rapidez.

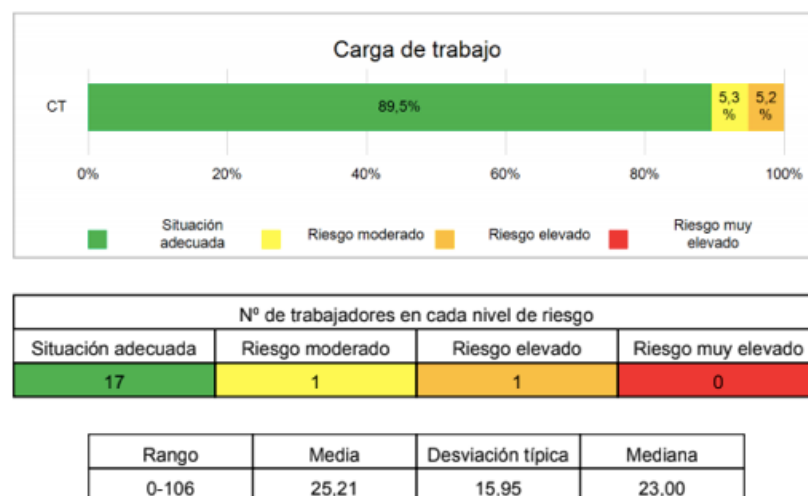


Ilustración 23: Resumen variable carga de trabajo informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

Además, los trabajadores consideran que en muchas ocasiones deben interrumpir la tarea que están realizando para atender otras que no están previstas, lo cual deriva en una alteración considerable en la ejecución de su trabajo. Este aspecto deberá ser abordado con carácter prioritario por parte de la empresa, dado que mas de la mitad de los encuestados consideran que con frecuencia esta situación se produce.



Otra variable muy bien valorada por este grupo de trabajadores es la **demanda psicológica (DP)**, la cual engloba aspectos como la necesidad de aprender o adaptarse a nuevas situaciones o la de ocultar emociones y sentimientos.

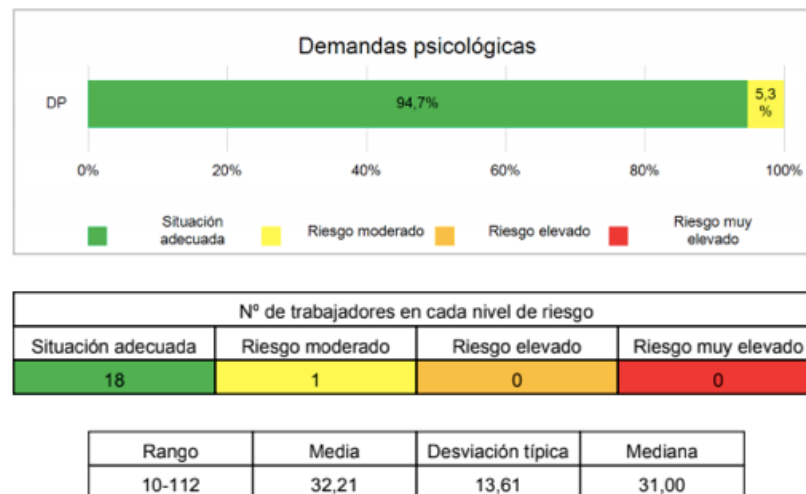


Ilustración 24: Resumen variable demandas psicológicas informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

El hecho de que este grupo de trabajo realiza labores de carácter repetitivo, sin tener contacto con nadie, más allá de compañeros de trabajo o mandos intermedios de la misma organización, hace que las cuestiones valoradas arrojen muy buenos resultados por casi la totalidad.

Enlazando con el carácter rutinario del trabajo que realiza este grupo, la valoración de la **variedad y el contenido del trabajo (VC)** por parte de los operarios cuenta con una buena valoración por la gran mayoría, considerando que las tareas que realizan tienen sentido, contribuyendo al conjunto de trabajo que realiza la organización.

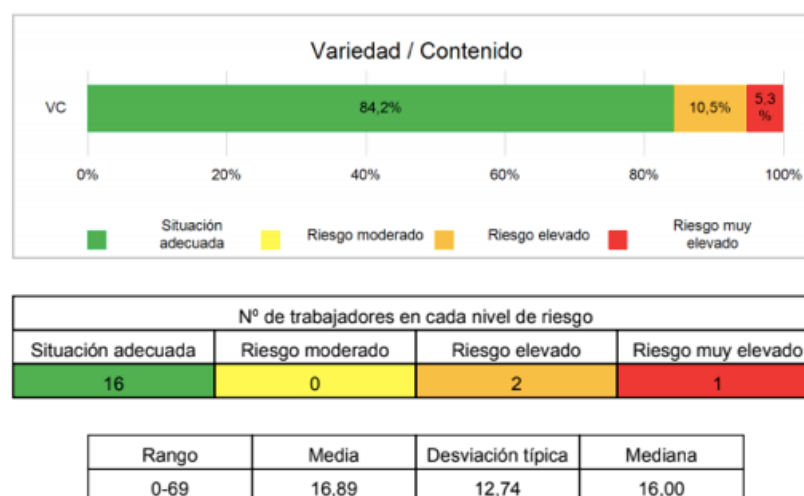


Ilustración 25: Resumen variable variedad / contenido informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.



Sin embargo, sería interesante dar a conocer al conjunto de los operarios el grado de satisfacción con el producto por parte de los clientes ya que la mayor parte considera que desconoce el grado de reconocimiento por parte de este grupo.

En relación al **desempeño de rol (DR)** dentro de la empresa, mas del 80,00% de los encuestados consideran que la información que reciben, en aspectos generales, es suficiente y adecuada para la realización de sus labores diarias.

Además, gran parte de los encuestados manifiestan que tanto los métodos estandarizados para la realización de tareas como los recursos materiales y humanos disponibles son suficientes para el desempeño del trabajo de manera segura y adecuada.

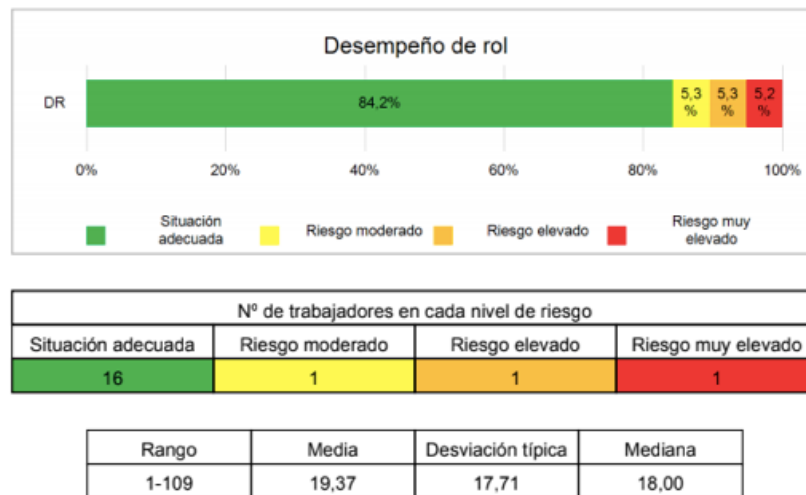


Ilustración 26: Resumen variable desempeño de rol informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.

Para finalizar, haciendo mención a las **relaciones y el apoyo social (RAS)** casi la totalidad de los encuestados manifiestan una cooperación adecuada entre todos los niveles jerárquicos, prestando apoyo entre ellos en el desempeño de tareas.

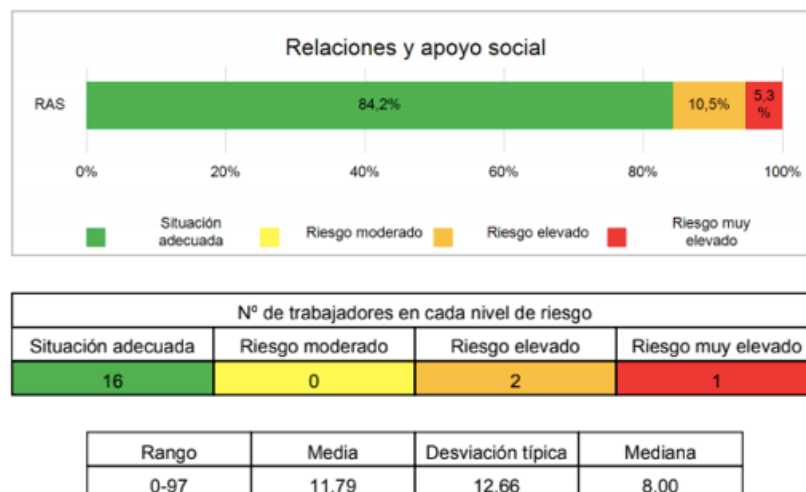


Ilustración 27: Resumen variable relaciones y apoyo social informe operarios. FUENTE: PSICO 4.0.



La existencia de conflictos interpersonales o situaciones como violencia física, sexual o la discriminación es nula o casi nula según exponen los encuestados, sin embargo, mas de la mitad de los mismos afirman desconocer la forma de actuar por parte de la empresa ante la aparición de situaciones de este tipo, por lo que la implantación de un método de gestión de conflictos y el conocimiento de su funcionamiento por parte de los empleados ayudaría a cambiar esta visión.

3. Análisis puesto ADMINISTRACIÓN.

En relación al nivel de participación, podemos observar para este segmento de trabajadores que existe un nivel de participación muy elevado, contando con la participación de casi todos los empleados.

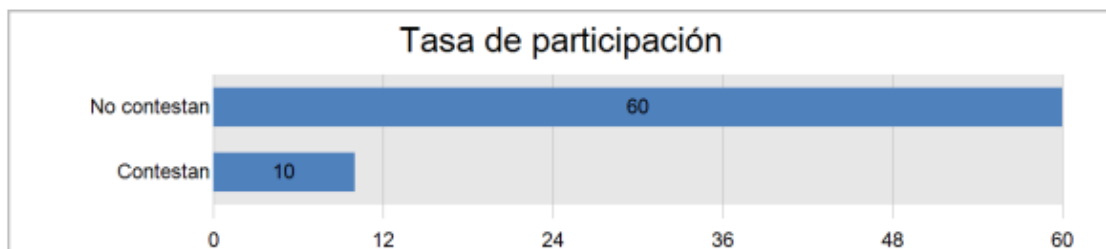


Ilustración 28: Tasa de participación informe administración. FUENTE: FPSICO 4.0.

En el siguiente cuadro resumen podemos observar cada uno de los factores a estudiar, pudiendo observar que gran parte de ellas se encuentran en una situación adecuada, no obstante, existen algunos factores que si conllevan riesgo.

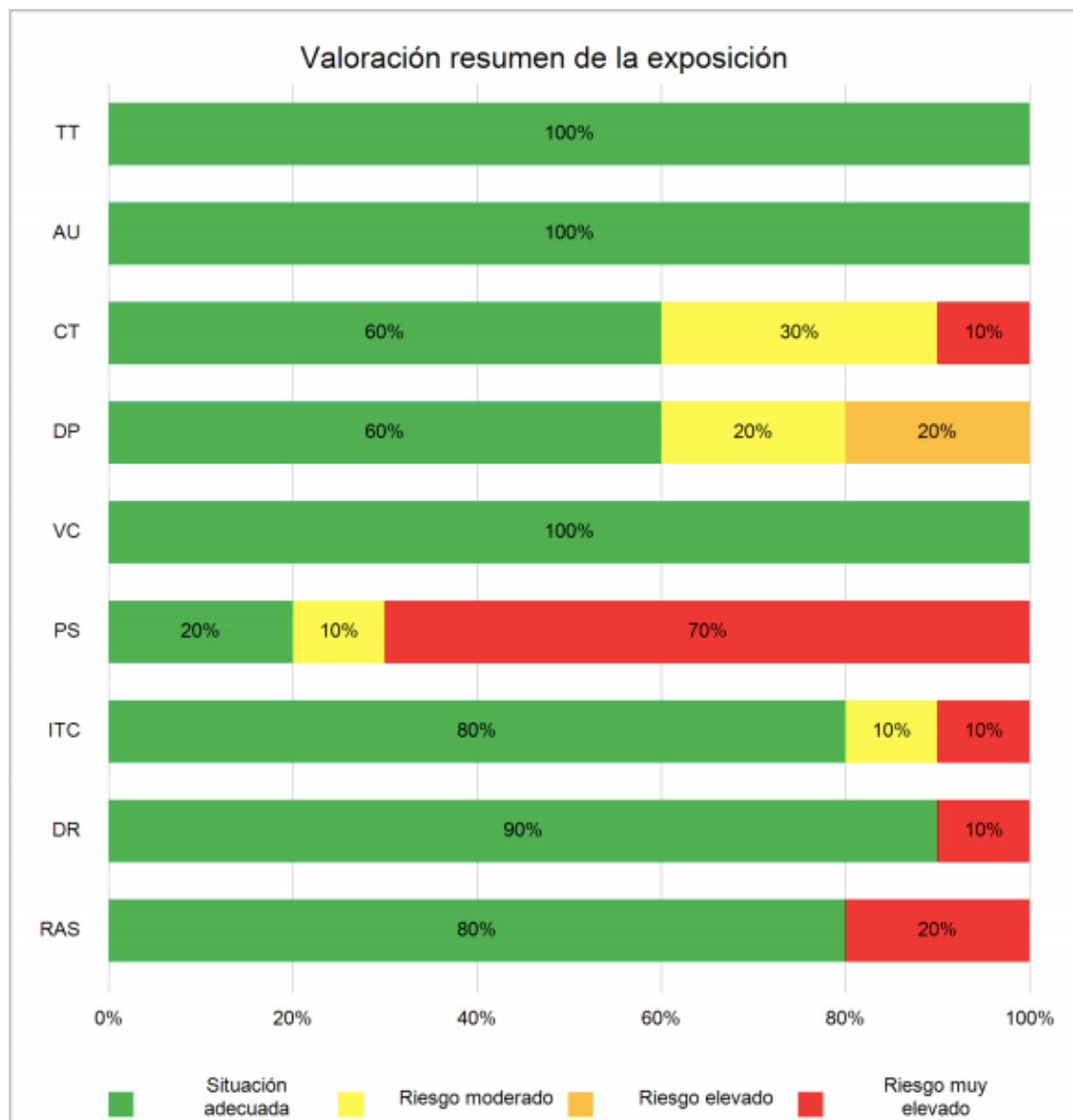


Ilustración 29: Cuadro resumen administración. FUENTE: PSICO 4.0

En relación a la exposición para cada uno de los nueve factores que estudia el método FPISCO 4.0, podemos observar la presencia de un riesgo muy elevado al que debe prestarse especial atención en la **participación y supervisión (PS)**.

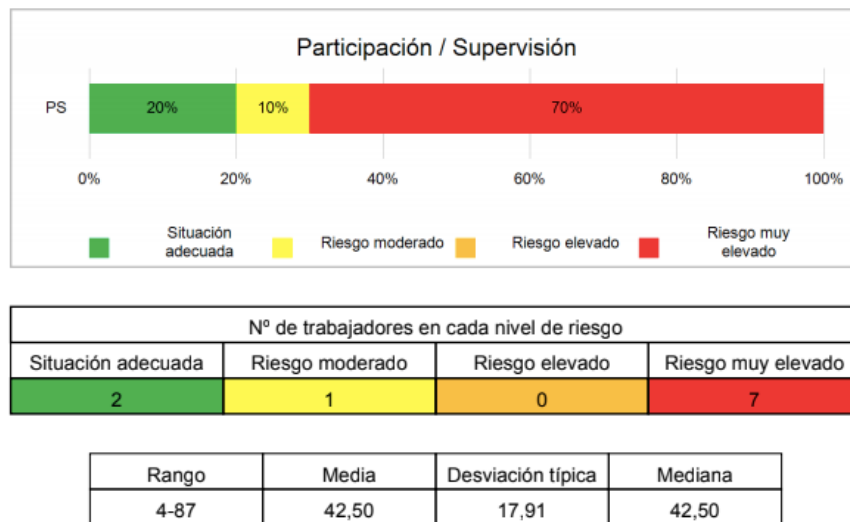


Ilustración 30: Resumen variable participación / supervisión informe administración. FUENTE: PSICO 4.0.

Esta situación radica del hecho de que la mayoría del personal que forma parte de este grupo de trabajadores manifiesta no tener ningún tipo de participación o solo recibir información en relación a aspectos como la reestructuración del departamento, poder de decisión u opinión en la incorporación de nuevos trabajadores o en la elaboración de normas o protocolos de trabajo.

Por otra parte, se puede observar que la **carga de trabajo (CT)** es otro factor que, aunque en menor medida, también presenta un riesgo para este grupo de trabajadores.

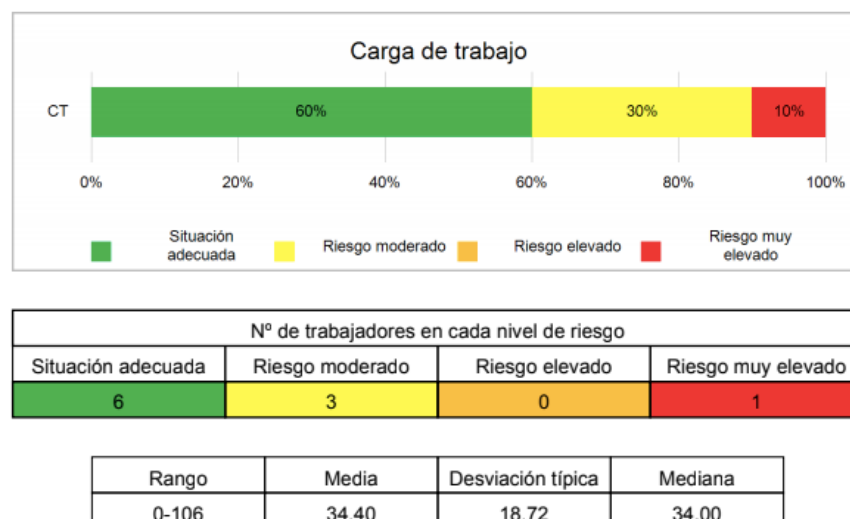


Ilustración 31: Resumen variable carga de trabajo informe administración. FUENTE: PSICO 4.0.

Más de la mitad de los encuestados, consideran que están expuestos a un ritmo de trabajo variable en el que, a veces, tienen que trabajar con rapidez. Además,



la necesidad de focalizar toda su atención de manera permanente en la tarea que estén realizando es también responsable de esta situación de riesgo.

Estudiando otra de las variables que presentan un nivel de riesgo para los trabajadores, las **demandas psicológicas (DP)** a la que un gran número de trabajadores de este grupo se encuentran sometidos ofrece datos de interés en relación a las exigencias cognitivas, como la constante necesidad de aprender métodos nuevos para la realización de las tareas diarias llevando a una necesidad de adaptarse a nuevas situaciones de manera habitual.

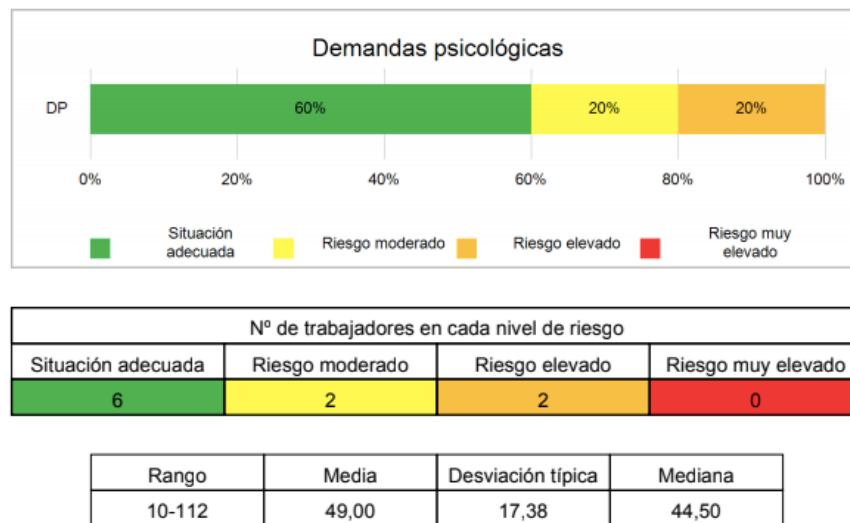


Ilustración 32: Resumen variable demandas psicológicas informe administración. FUENTE: PSICO 4.0.

En relación a las exigencias emocionales, un aspecto arraigado a la situación de riesgo moderado / leve que ofrece el estudio, es la necesidad de tratar con personas ajenas a la empresa, teniendo que ocultar emociones y sentimientos.

Otra de las variables a destacar es el **interés por el trabajador / compensación (ITC)** la cual, aunque se encuentra dentro de una situación adecuada por parte de la mayoría de los encuestados, muestra una situación de riesgo para el 20,00% de los mismos.

Esta se debe a la disparidad de opiniones en relación a la información recibida por parte de la empresa sobre aspectos como la posibilidad de formación, promoción o requisitos para la misma, así como la visión deficiente de la formación recibida por parte del 40,00% de los encuestados.

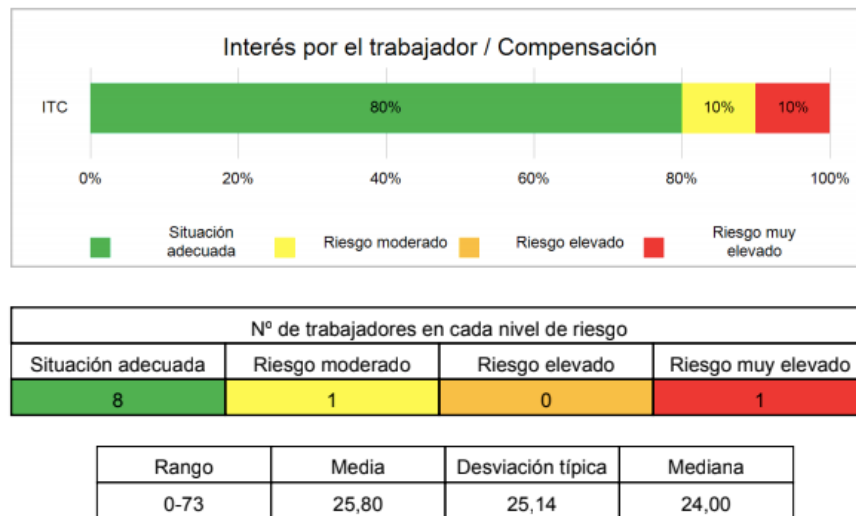


Ilustración 33: Resumen variable interés por el trabajador / compensación informe administración. FUENTE: PSICO 4.0.

Por otra parte, en relación a la variable **relaciones y apoyo social (RAS)** podemos observar que, aunque se encuentra dentro de una situación adecuada para gran parte de los encuestados, existe un número reducido el cual se encuentra en una situación de riesgo muy elevado.

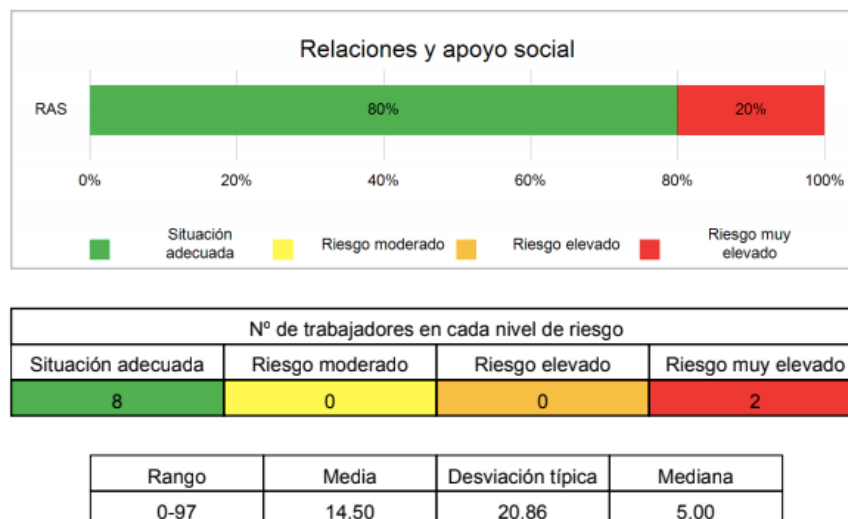


Ilustración 34: Resumen variable relaciones y apoyo social. FUENTE: PSICO 4.0.

A pesar de que para la mayoría de los encuestados existe una buena percepción de apoyo por parte de todos los niveles, así como una inexistencia de situaciones de conflicto, algunos encuestados manifiestan la existencia de conflictos personales, violencia psicológica o sentimiento de discriminación por razones de edad, sexo, religión etc.

Aunque este número es muy reducido, la situación anteriormente descrita unida a un desconocimiento por parte de los empleados respecto a la forma de actuar

frente a los conflictos interpersonales, hace que los resultados de la variable estudiada sean los mostrados.

En relación **al tiempo de trabajo (TT)**, existe una situación adecuada, valorada por el 100,00% de los trabajadores, los cuales disponen de sábados, domingos y festivos, situación que consideran adecuada para compaginar su vida laboral y personal.

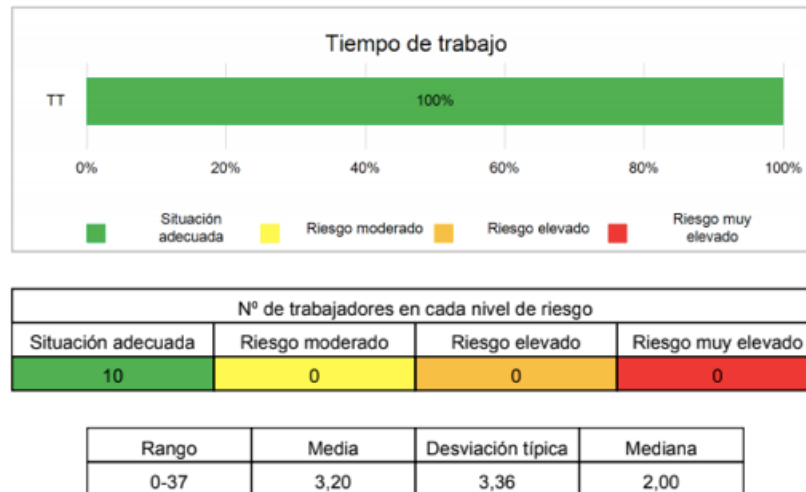


Ilustración 35: Resumen variable tiempo de trabajo. FUENTE: PSICO 4.0.

Misma situación puede observarse en la **autonomía (AU)**. Gracias a la posibilidad de organizar su jornada pudiendo tomar pausas o descansos libremente, así como días u horas para atender asuntos personales, la autonomía temporal se encuentra en una situación de riesgo nulo para la totalidad de los encuestados.

Al igual ocurre con la autonomía decisional, en la que el trabajador tiene capacidad para decidir sobre la distribución de su entorno de trabajo, métodos o protocolos a utilizar, así como la cantidad y la calidad del trabajo realizado.

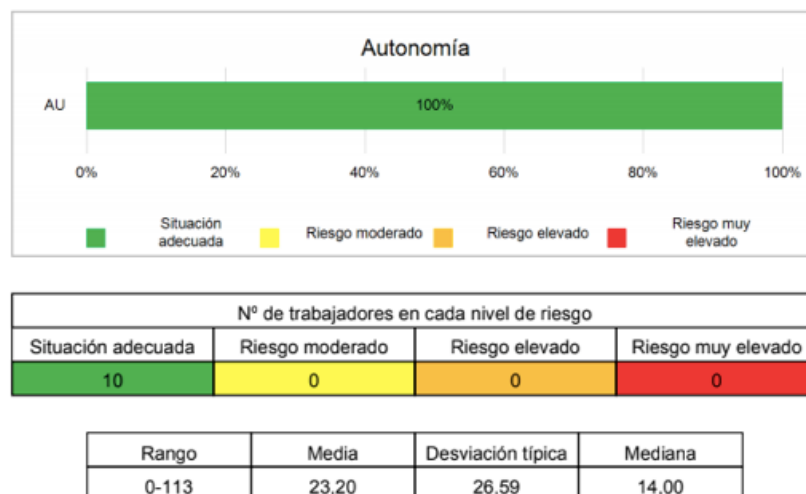


Ilustración 36: Resumen variable autonomía. FUENTE: PSICO 4.0.



Respecto a la **variedad / contenido (VC)**, el 100,00% de los trabajadores encuestados valora de manera adecuada a esta variable, gracias a la visión de sentido y dinamismo de las tareas que realizan, contribuyendo al adecuado funcionamiento de la organización. Estos además se encuentran muy bien valorados por parte de todos los estamentos que conforman dicha empresa.

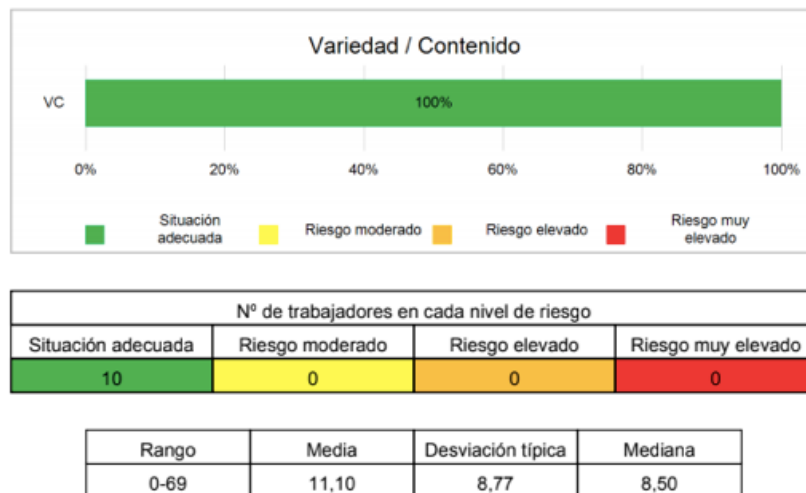


Ilustración 37: Resumen variable variedad / contenido. FUENTE: PSICO 4.0.

Para finalizar, analizaremos el **desempeño de rol (DR)**, el cual se encuentra valorado dentro de una situación adecuada por el 90,00% de los encuestados, gracias a la claridad y concesión en la información que reciben en aspectos generales, así como por la inexistencia de situaciones de trabajo en las que la falta de recursos o la necesidad de saltarse métodos establecidos sean necesarios para la consecución de las tareas.

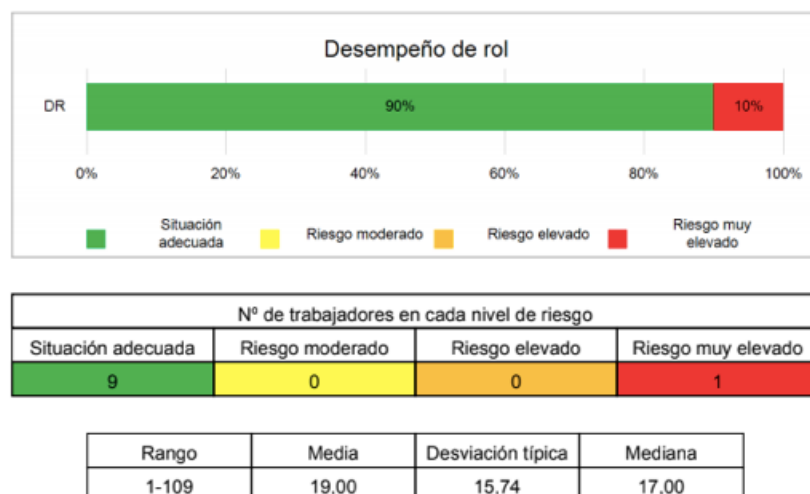


Ilustración 38: Resumen variable desempeño de rol. FUENTE: PSICO 4.0.



7.3 Conclusiones.

En este epígrafe, se establecerán las conclusiones obtenidas tras llevar a cabo el anterior análisis de cada una de las variables, para cada uno de los grupos segmentados, en el anterior punto.

En aspectos generales, podemos afirmar que los resultados obtenidos sobre la mayor parte de las variables no suponen una situación de riesgo para los empleados, tal y como podemos ver en el siguiente cuadro resumen:

FATORES	Dirección	Operarios	Administración
Tiempo de trabajo (TT)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Autonomía (AU)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Carga de trabajo (CT)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Demandas psicológicas (DP)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Variedad / contenido (VC)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Supervisión / participación (PS)	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO
Interés por el trabajador / compensación (ITC)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Desempeño de rol (DR)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Relaciones y apoyo social (RAS)	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

Ilustración 39: Tabla resumen situación de las variables. FUENTE: Elaboración propia.

No obstante, existen una serie de variables que ofrecen resultados no tan alentadores, los cuales requieren la toma de medidas de cara a prevenir la existencia del riesgo psicosocial. Dichas variables son:

Participación y supervisión (PS)

Tanto en el análisis general como en el realizado para cada una de las agrupaciones de puestos establecidos en el siguiente estudio, podemos afirmar que esta variable se encuentra en un nivel preocupante, dada la situación de riesgo presente.

Para la mayor parte de los encuestados, el nivel de participación y/o supervisión se encuentra es muy reducido. Mediante el conjunto de preguntas realizadas en el cuestionario, los empleados manifiestan que no tienen capacidad o si la tienen es a un nivel muy bajo, para la participación en la toma de decisiones.

En función del grupo de empleados analizado podemos observar diferentes tendencias sobre esta variable. Personal administrativo manifiesta que su poder de decisión frente a aspectos como la reestructuración del departamento, incorporación de nuevos trabajadores o la elaboración de normas o protocolos es prácticamente inexistente.

Por otra parte, el conjunto de encuestados pertenecientes al grupo operarios manifiestan que su poder de influencia sobre decisiones como lanzamientos de nuevos productos o reestructuración de áreas es muy limitado.



Interés por el trabajador y compensación (ITC)

Esta variable, aunque en menor medida que la anteriormente descrita, presenta una situación de riesgo en la que focalizarse. A nivel general, una proporción significativa de los encuestados manifiestan la escasa o nula posibilidad de promoción interna dentro de esta empresa.

Además, para el conjunto de empleados que forman parte de los segmentos operarios y administración, existe un notable riesgo en esta variable por la percepción de una deficiente formación, así como una posibilidad inexistente de promoción interna, como ya se destacaba en el anterior párrafo.

Para finalizar este epígrafe del trabajo, hay que destacar que existe una situación de riesgo analizable en relación a las variables de **carga de trabajo (CT)** , **demandas psicológicas (DP)** y **relaciones / apoyo social (RAS)** dentro del segmento de **encuestados pertenecientes al conjunto catalogado como administración.**

Parte de los encuestados manifiestan estar sometidos a un ritmo de trabajo variable donde la necesidad de trabajar con rapidez, así como de focalizar su atención de manera permanente en la tarea, es muy habitual.

En relación a las demandas psicológicas, los participantes manifiestan una necesidad, a veces constante, de aprender nuevos métodos para la realización de tareas, no existiendo un sistema estandarizado.

Por otra parte, el trato requerido de los empleados de este grupo con personas ajenas a la empresa hace que a veces se requiera una adecuada gestión de sentimientos o emociones, lo cual también influye en el número de trabajadores expuestos a este riesgo.

Para finalizar, centrándonos en las relaciones y el apoyo social dentro del conjunto de encuestados pertenecientes al grupo administración, cabe destacar la presencia, aunque en baja medida, de conflictos interpersonales, situaciones de violencia psicológica o sentimiento de discriminación.

Además, el conjunto de empleados de este grupo manifiesta desconocer protocolos o formas de actuar ante la presencia de situaciones anteriormente descritas.



7.4 Medidas preventivas.

Una vez están perfectamente definidos los riesgos contemplados dentro de la organización, en cumplimiento con la normativa que regula la prevención de riesgos laborales, será necesario el establecimiento de medidas preventivas de cara a reducir el impacto de dichos riesgos dentro de la empresa.

Como principales medidas podemos destacar la necesidad de implantar un **sistema de comunicación** de tareas claro, estableciendo métodos y criterios estandarizados para la realización de tareas, los cuales en función de las necesidades de la empresa podrán variar, siempre teniendo en cuenta la formación e información sobre ellos a todos los empleados.

Comunicar a los empleados los resultados de la evaluación realizada, mediante el uso de dípticos, cartas etc. así como comunicación oral como reuniones o charlas informativas.

Planificar fase de entrevistas con los trabajadores, para ampliar la información de la obtenida en la fase cuantitativa y poder proponer medidas más específicas dirigidas a bajar el nivel de riesgo de los factores psicosociales analizados.

Por otra parte, existe una necesidad de **establecer protocolos de actuación** ante posibles situaciones de violencia, agresiones, acoso sexual o discriminación. Estos protocolos deben ser conocidos por todos los empleados, así como las consecuencias a las que se enfrentan aquellas personas que originen o participen en dichas situaciones.

Para finalizar podemos destacar la necesidad de que los empleados **tomen parte en las decisiones** que son gestionadas por parte de la organización en materia de protocolos, métodos o incluso en materiales o líneas de producto final, a través de reuniones en las que debatan los temas, existiendo un feedback entre la empresa y los empleados.

Este deseo podrá ser materializado mediante la implantación de sistemas como un buzón de quejas y sugerencias, en el que las recomendaciones realizadas por parte de los empleados que ofrezcan la posibilidad de mejora de los aspectos anteriormente destacados podrían ser premiados con incentivos de diversa índole.

En relación a la realización de quejas mediante este sistema, se debe garantizar el anonimato del autor de cara a evitar posibles consecuencias o represalias. El objetivo de este sistema de quejas es dar la posibilidad de dar voz a los empleados frente a problemas detectados sin necesidad de que deban proponer una solución o "sugerencia".

Estas quejas además deberán ser revisadas de cara a que los creadores de ellas se sientan escuchados dentro de la organización siendo de obligado cumplimiento por la empresa el análisis de las mismas en un plazo establecido y una respuesta para el conjunto de empleados.

Además de garantizar el correcto flujo de información dentro de la empresa, en todos los aspectos anteriormente descritos, se requerirá un **plan de formación a todos los niveles** una vez analizadas todas las necesidades que tienen los trabajadores, acerca



del uso de estos sistemas, protocolos, métodos etc. de cara a que, además de estar informados, los integrantes de la organización conozcan sus aplicaciones, funcionamiento etc.

Proporcionar formación dirigida al entrenamiento de las habilidades y competencias requeridas en los puestos con responsabilidades jerárquicas como son:

- Liderazgo preventivo
- Habilidades sociales.
- Gestión de conflictos.

Por último, cabe destacar la realización de controles periódicos para valorar la implantación de las medidas preventivas, así como futuras evaluaciones específicas de riesgo psicosociales si al realizar la revisión de la evaluación de riesgos general se detectasen indicadores de riesgo psicosocial significativos para la salud que requieran una evaluación más.



8. Bibliografía.

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (17 de Abril de 2021).
Obtenido de Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.
- Comunidad de Madrid. (2016). El factor psicosocial . En P. i. Madrid, *Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral* (págs. 4-38). Madrid: Adapta.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid.
- Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. (24 de septiembre de 2018).
Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (03 de Abril de 2019). *INSST*.
Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- ISOTOOLS. (30 de noviembre de 2020). Obtenido de ¿Cómo afectan a la empresa los riesgos psicosociales?: <https://www.isotools.org/2020/11/30/como-afectan-a-la-empresa-los-riesgos-psicosociales/>
- mB Prevent. (9 de octubre de 2017). Obtenido de Prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral: <https://mbprevent.com/es/blog/2017/10/prevencion-riesgos-psicosociales-entorno-laboral/>
- Merino Suárez, O. (8 de agosto de 2020). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. Madrid: FREMAP, Mutua colaboradora con la seguridad social Nº 61. Obtenido de Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (01 de junio de 2018). *Genero PRL*. Obtenido de <https://generopr.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/>
- Servicio de prevención y medio ambiente. (6 de septiembre de 2021). *Universidad de Valencia*. Obtenido de Los riesgos psicosociales:
<https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>



9. Anexo I: Relación de ilustraciones.

ILUSTRACIÓN 1: ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.	10
ILUSTRACIÓN 2: NÚMERO DE TRABAJADORES SEGÚN CATEGORÍA. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.	13
ILUSTRACIÓN 3: CRONOLOGÍA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.	14
ILUSTRACIÓN 4: NIVELES DE RIESGO EN BASE AL PERCENTIL OBTENIDO. FUENTE: NTP 926.	16
ILUSTRACIÓN 5: CUADRO RESUMEN DE VARIABLES FPSICO 4.0. FUENTE: NTP 926.	16
ILUSTRACIÓN 6: TASA DE PARTICIPACIÓN INFORME AGRUPADO. FUENTE: FPSICO 4.0.	20
ILUSTRACIÓN 7: CUADRO RESUMEN INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	21
ILUSTRACIÓN 8: RESUMEN VARIABLE TIEMPO DE TRABAJO INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	22
ILUSTRACIÓN 9: RESUMEN VARIABLE AUTONOMÍA INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	22
ILUSTRACIÓN 10: RESUMEN VARIABLE CARGA DE TRABAJO INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	23
ILUSTRACIÓN 11: RESUMEN VARIABLE DEMANDAS PSICOLÓGICAS INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	24
ILUSTRACIÓN 12: RESUMEN VARIABLE VARIEDAD / CONTENIDO INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	24
ILUSTRACIÓN 13: RESUMEN VARIABLE PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	25
ILUSTRACIÓN 14: RESUMEN VARIABLE INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	26
ILUSTRACIÓN 15: RESUMEN VARIABLE DESEMPEÑO DE ROL INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	26
ILUSTRACIÓN 16: RESUMEN VARIABLE RELACIONES Y APOYO SOCIAL INFORME AGRUPADO. FUENTE: PSICO 4.0.	27
ILUSTRACIÓN 17: TASA DE PARTICIPACIÓN PUESTO DIRECCIÓN. FUENTE: FPSICO 4.0.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ILUSTRACIÓN 18: CUADRO RESUMEN DIRECCIÓN. FUENTE: PSICO 4.0.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ILUSTRACIÓN 19: TASA DE PARTICIPACIÓN INFORME OPERARIOS. FUENTE: FPSICO 4.0.	28
ILUSTRACIÓN 20: RESUMEN VARIABLE PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	30
ILUSTRACIÓN 21: RESUMEN VARIABLE INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	30
ILUSTRACIÓN 22: RESUMEN VARIABLE TIEMPO DE TRABAJO INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	31
ILUSTRACIÓN 23: RESUMEN VARIABLE AUTONOMÍA INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	32
ILUSTRACIÓN 24: RESUMEN VARIABLE CARGA DE TRABAJO INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	32
ILUSTRACIÓN 25: RESUMEN VARIABLE DEMANDAS PSICOLÓGICAS INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	33
ILUSTRACIÓN 26: RESUMEN VARIABLE VARIEDAD / CONTENIDO INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	33
ILUSTRACIÓN 27: RESUMEN VARIABLE DESEMPEÑO DE ROL INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	34



ILUSTRACIÓN 28: RESUMEN VARIABLE RELACIONES Y APOYO SOCIAL INFORME OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	34
ILUSTRACIÓN 29: CUADRO RESUMEN OPERARIOS. FUENTE: PSICO 4.0.	¡ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	
ILUSTRACIÓN 30: TASA DE PARTICIPACIÓN INFORME ADMINISTRACIÓN. FUENTE: FPSICO 4.0.	35
ILUSTRACIÓN 31: RESUMEN VARIABLE PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN INFORME ADMINISTRACIÓN. FUENTE: PSICO 4.0.	37
ILUSTRACIÓN 32: RESUMEN VARIABLE CARGA DE TRABAJO INFORME ADMINISTRACIÓN. FUENTE: PSICO 4.0.	37
ILUSTRACIÓN 33: RESUMEN VARIABLE DEMANDAS PSICOLÓGICAS INFORME ADMINISTRACIÓN. FUENTE: PSICO 4.0.	38
ILUSTRACIÓN 34: RESUMEN VARIABLE INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN INFORME ADMINISTRACIÓN. FUENTE: PSICO 4.0.	39
ILUSTRACIÓN 35: RESUMEN VARIABLE RELACIONES Y APOYO SOCIAL. FUENTE: PSICO 4.0.	39
ILUSTRACIÓN 36: RESUMEN VARIABLE TIEMPO DE TRABAJO. FUENTE: PSICO 4.0.	40
ILUSTRACIÓN 37: RESUMEN VARIABLE AUTONOMÍA. FUENTE: PSICO 4.0.	40
ILUSTRACIÓN 38: RESUMEN VARIABLE VARIEDAD / CONTENIDO. FUENTE: PSICO 4.0.	41
ILUSTRACIÓN 39: RESUMEN VARIABLE DESEMPEÑO DE ROL. FUENTE: PSICO 4.0.	41
ILUSTRACIÓN 40: CUADRO RESUMEN ADMINISTRACIÓN. FUENTE: PSICO 4.0.	¡ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	
ILUSTRACIÓN 41: TABLA RESUMEN SITUACIÓN DE LAS VARIABLES. FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.	42



10. Anexo II: Informes PSICO de cada uno de los grupos.

4. RESULTADOS

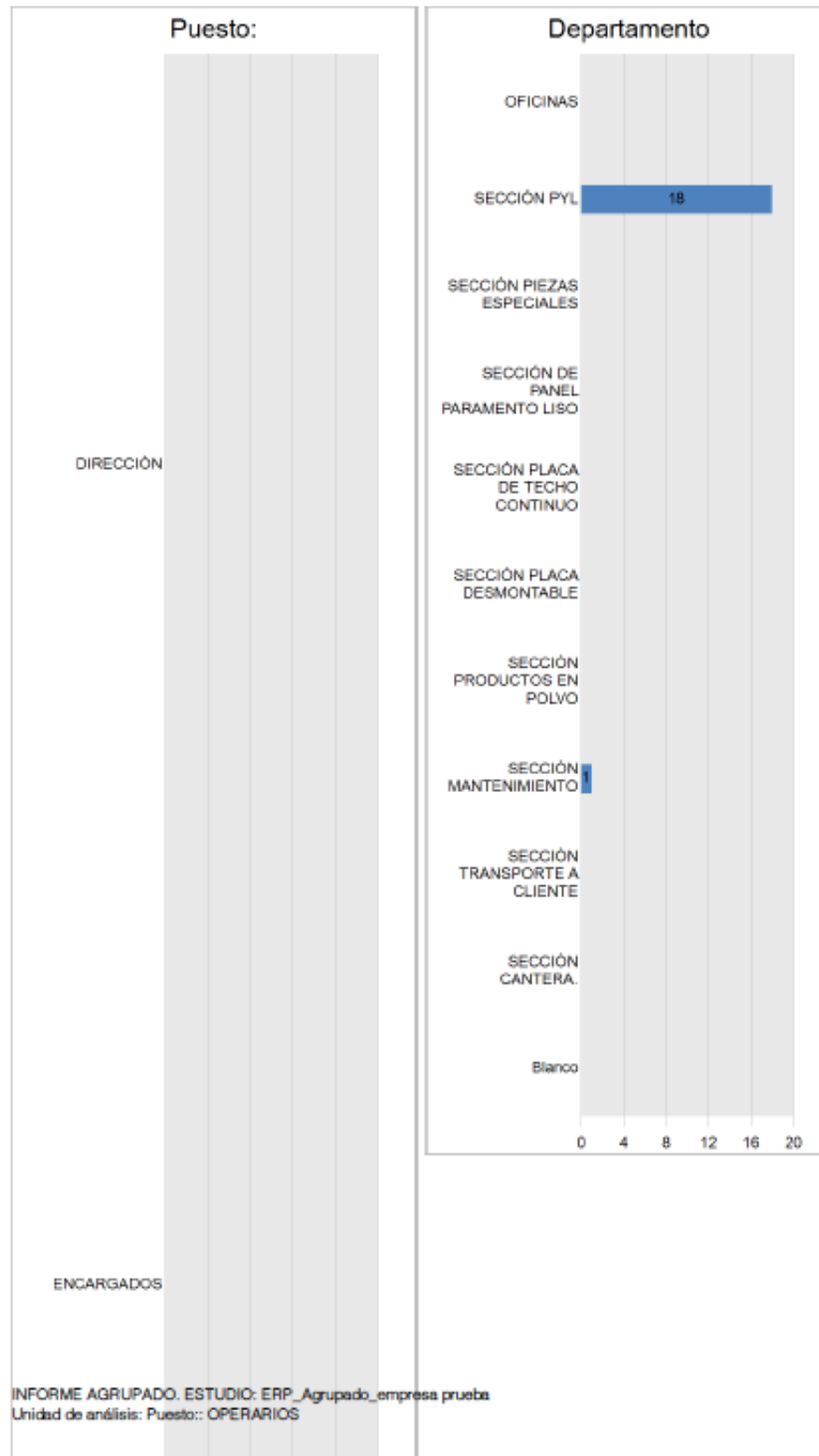
4.1 Identificación del colectivo

PUESTO:: OPERARIOS

4.2 Datos sociodemográficos de la población

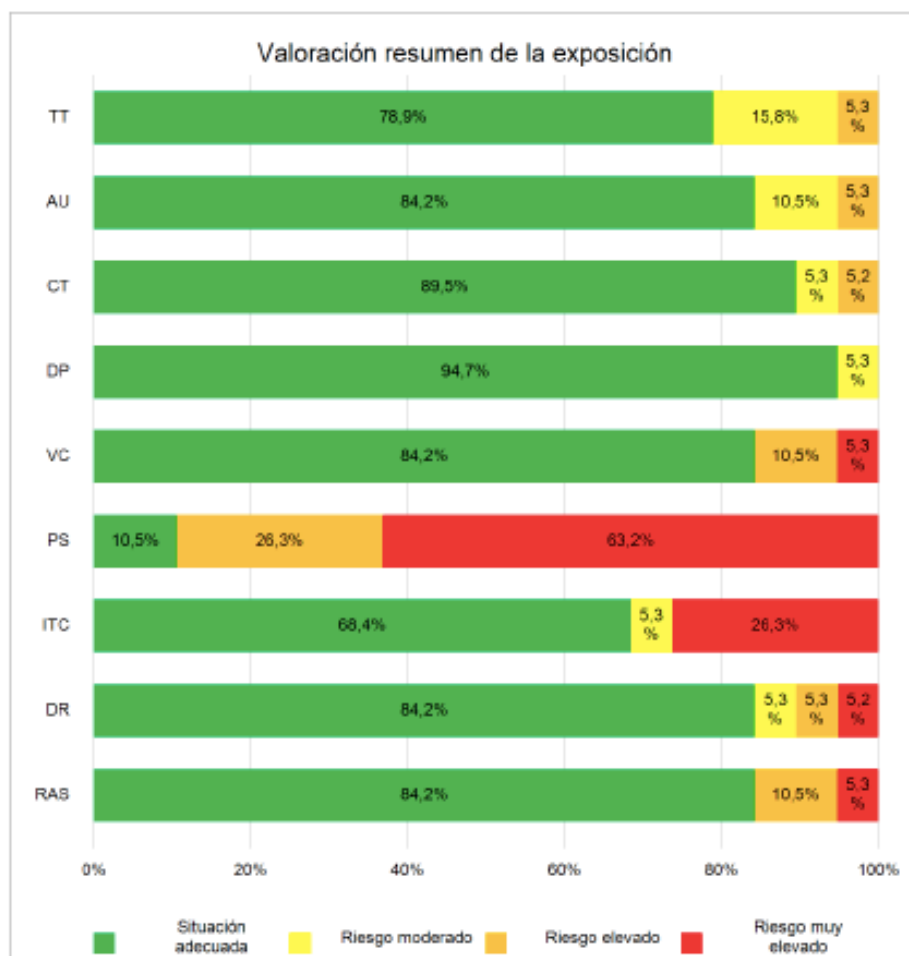
Se muestran los gráficos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis o variables independientes que se hayan definido. Asimismo, se incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general.





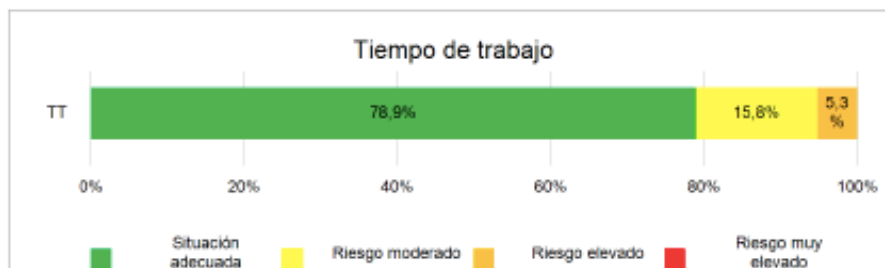
4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis: PUESTO:: OPERARIOS



A continuación se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

4.3.1 Tiempo de trabajo

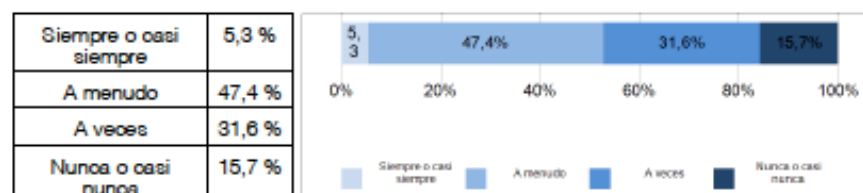


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	3	1	0

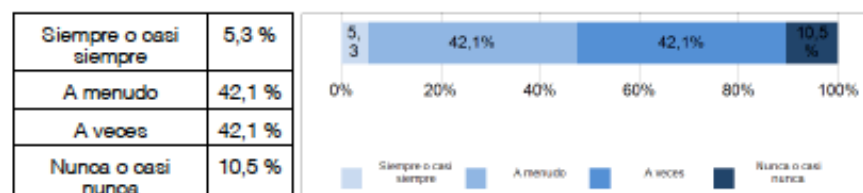
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	14,84	7,10	15,00

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

1 - ¿Trabajas los sábados?



2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



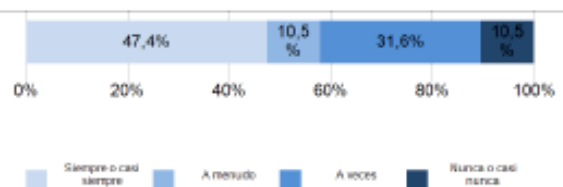
5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Siempre o casi siempre	100 %
A menudo	0 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %

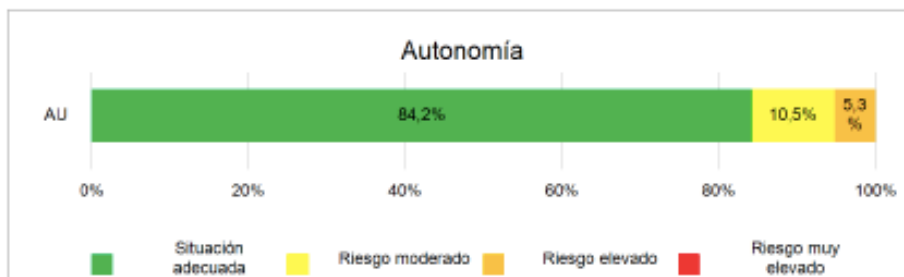


6 - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre	47,4 %
A menudo	10,5 %
A veces	31,6 %
Nunca o casi nunca	10,5 %



4.3.2 Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	2	1	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	53,68	20,01	55,00

ar la pagina siguiente (→)



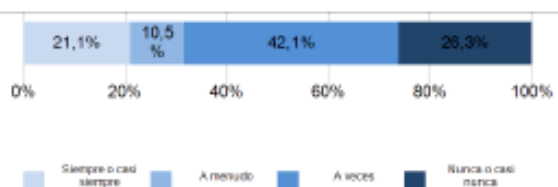
Página 22 de 47

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Autonomía temporal

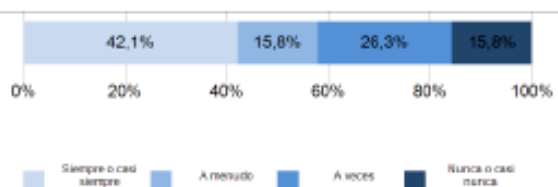
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre	21,1 %
A menudo	10,5 %
A veces	42,1 %
Nunca o casi nunca	26,3 %



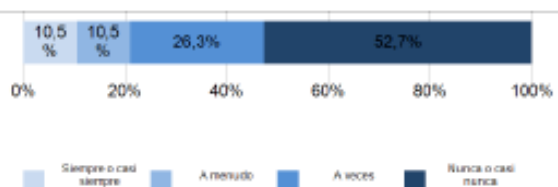
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre	42,1 %
A menudo	15,8 %
A veces	26,3 %
Nunca o casi nunca	15,8 %



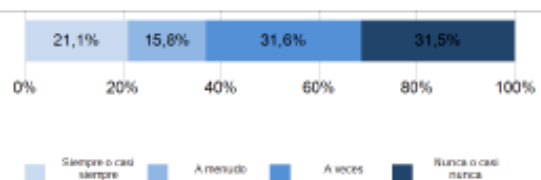
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre	10,5 %
A menudo	10,5 %
A veces	26,3 %
Nunca o casi nunca	52,7 %



9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

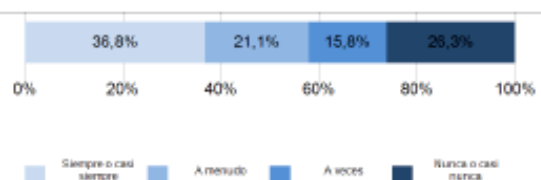
Siempre o casi siempre	21,1 %
A menudo	15,8 %
A veces	31,6 %
Nunca o casi nunca	31,5 %



Autonomía decisional

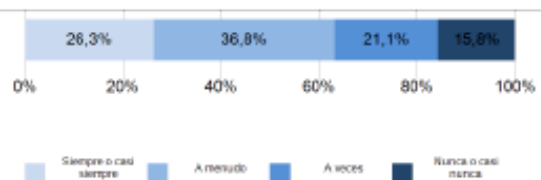
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre	36,8 %
A menudo	21,1 %
A veces	15,8 %
Nunca o casi nunca	26,3 %



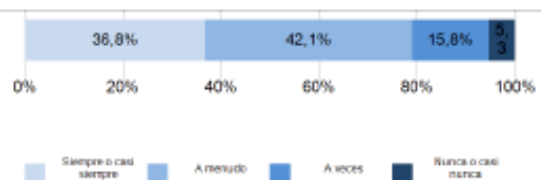
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre	26,3 %
A menudo	36,8 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	15,8 %



10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

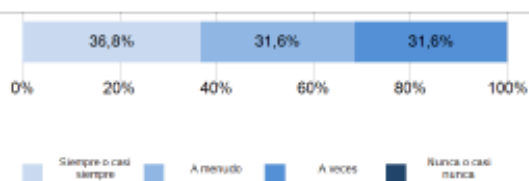
Siempre o casi siempre	36,8 %
A menudo	42,1 %
A veces	15,8 %
Nunca o casi nunca	5,3 %



10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

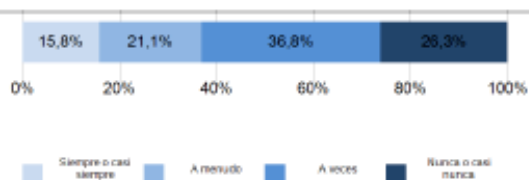
INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: OPERARIOS

Siempre o casi siempre	36,8 %
A menudo	31,6 %
A veces	31,6 %
Nunca o casi nunca	0 %



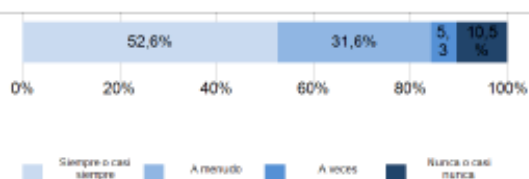
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre	15,8 %
A menudo	21,1 %
A veces	36,8 %
Nunca o casi nunca	26,3 %



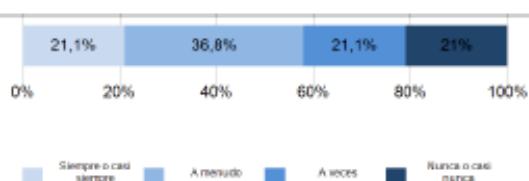
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre	52,6 %
A menudo	31,6 %
A veces	5,3 %
Nunca o casi nunca	10,5 %



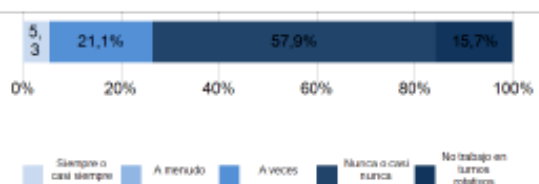
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre	21,1 %
A menudo	36,8 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	21 %

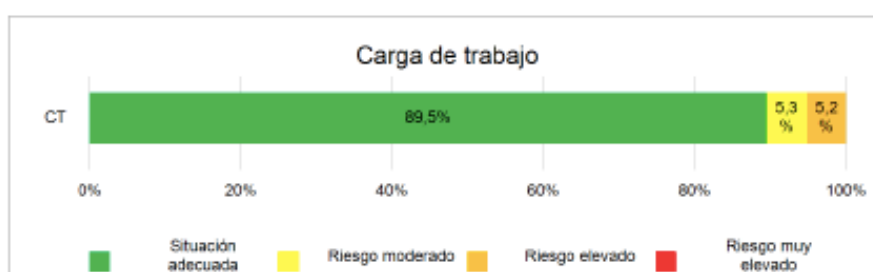


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre	5,3 %
A menudo	0 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	57,9 %
No trabajo en turnos rotativos	15,7 %



4.3.3 Carga de trabajo



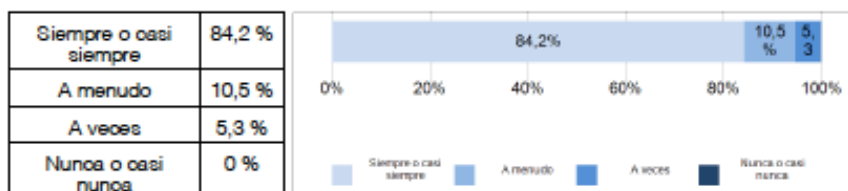
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	1	1	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	25,21	15,95	23,00

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Presiones de tiempos

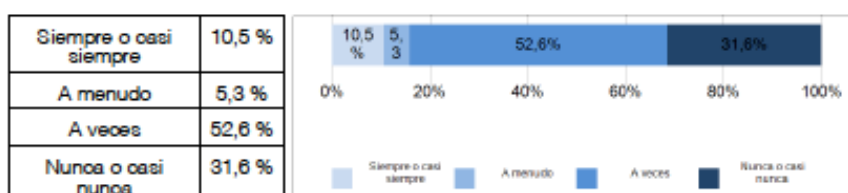
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?



24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

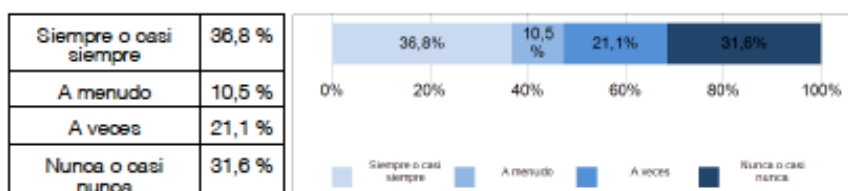


25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?



Esfuerzo de atención

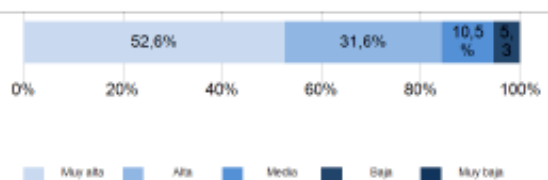
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)



22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?
(Sólo a título descriptivo)

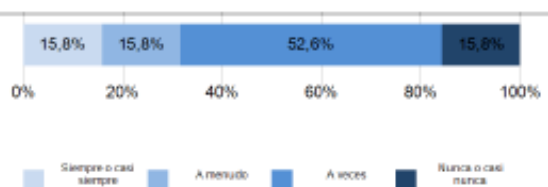
INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto:: OPERARIOS

Muy alta	52,6 %
Alta	31,6 %
Media	10,5 %
Baja	5,3 %
Muy baja	0 %



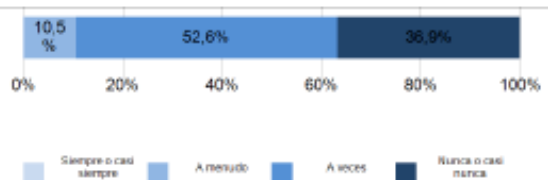
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	15,8 %
A menudo	15,8 %
A veces	52,6 %
Nunca o casi nunca	15,8 %



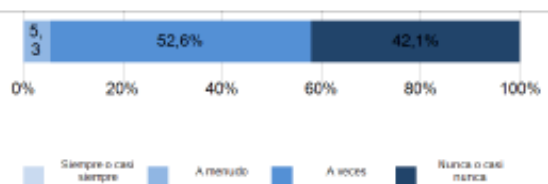
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	10,5 %
A veces	52,6 %
Nunca o casi nunca	36,9 %

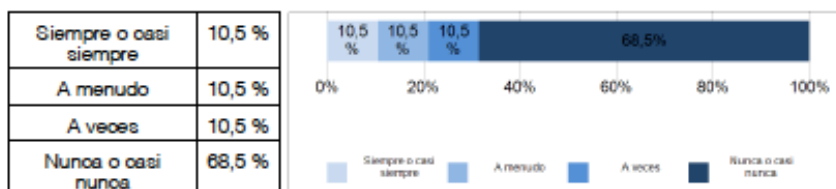


31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	5,3 %
A veces	52,6 %
Nunca o casi nunca	42,1 %

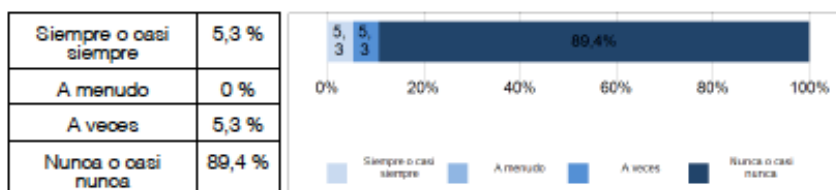


32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

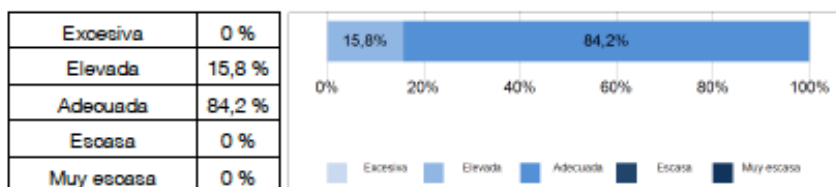


Cantidad y dificultad de la tarea

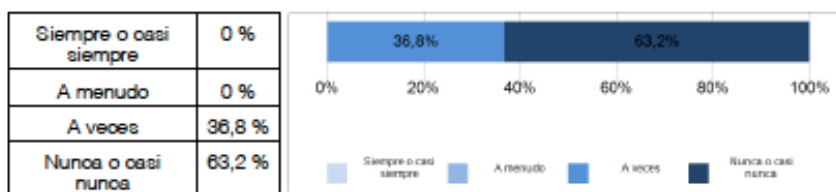
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?



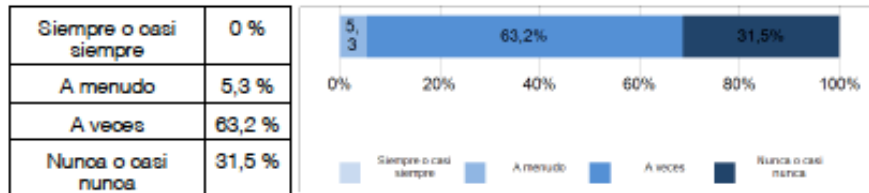
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:



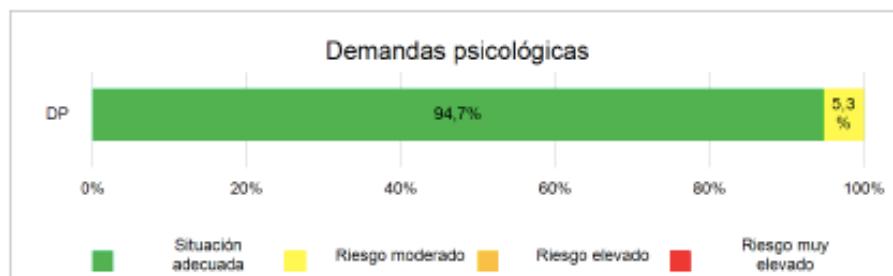
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?



29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?



4.3.4 Demandas psicológicas



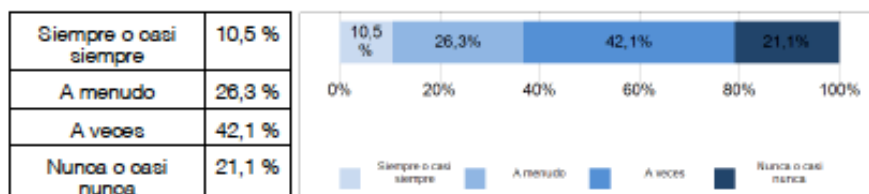
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	1	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	32,21	13,61	31,00

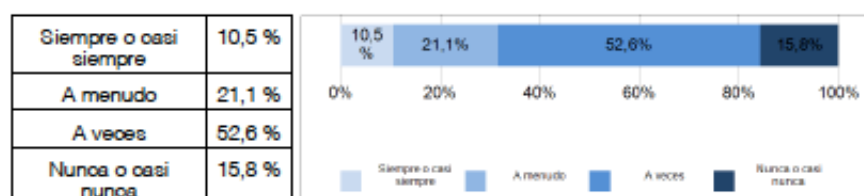
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Exigencias cognitivas

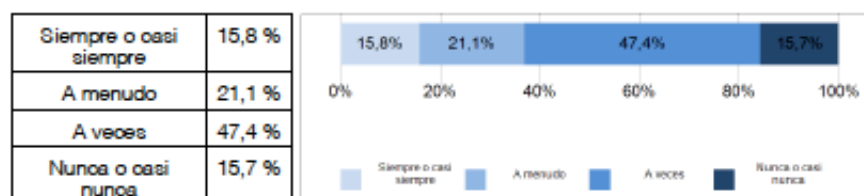
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



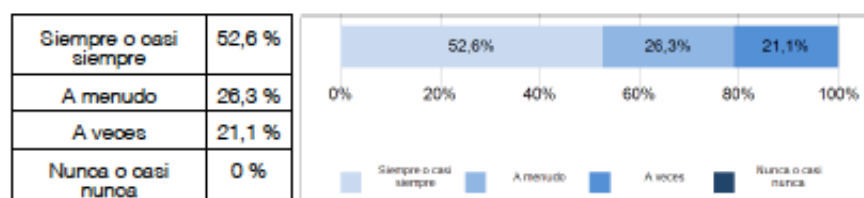
33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones



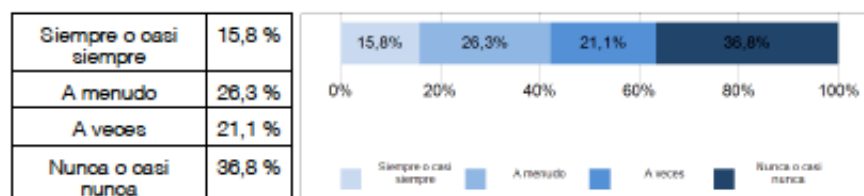
33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria



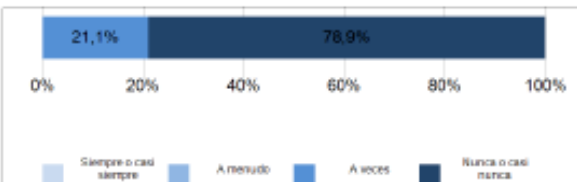
33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo



Exigencias emocionales

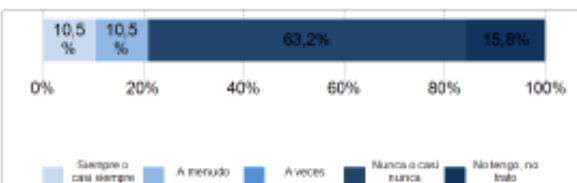
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	78,9 %



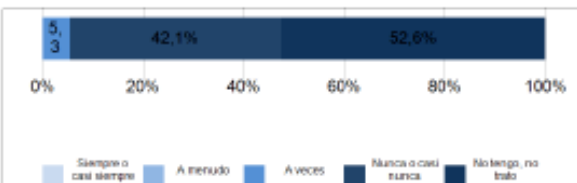
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	10,5 %
A menudo	10,5 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	63,2 %
No tengo, no trato	15,8 %



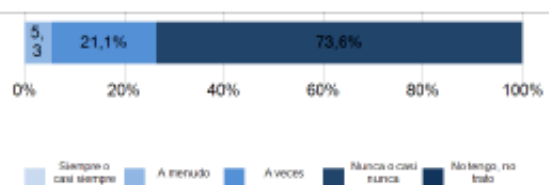
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	5,3 %
Nunca o casi nunca	42,1 %
No tengo, no trato	52,6 %



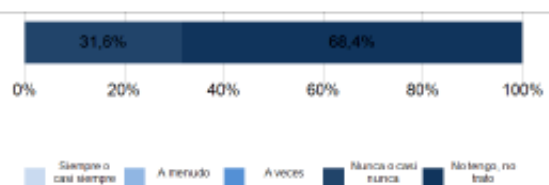
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	5,3 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	73,6 %
No tengo, no trato	0 %



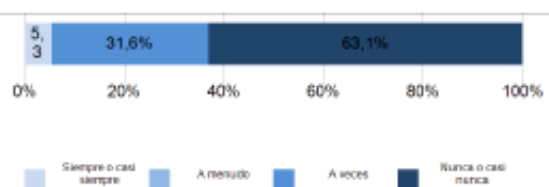
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	31,6 %
No tengo, no trato	68,4 %



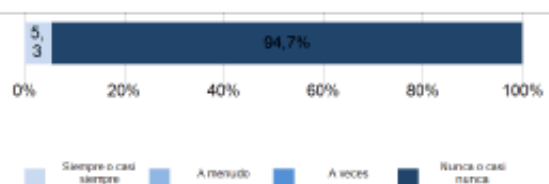
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	5,3 %
A menudo	0 %
A veces	31,6 %
Nunca o casi nunca	63,1 %

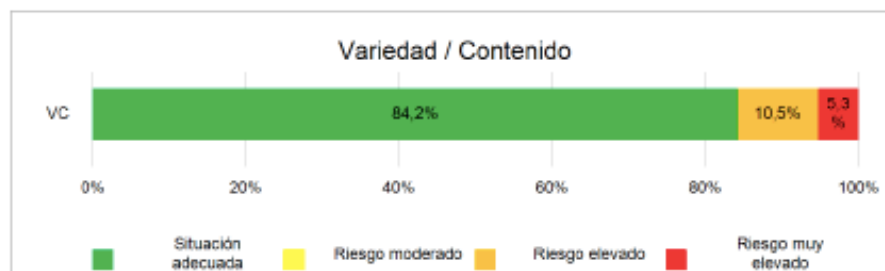


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	5,3 %
A menudo	0 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	94,7 %



4.3.5 Variedad / Contenido

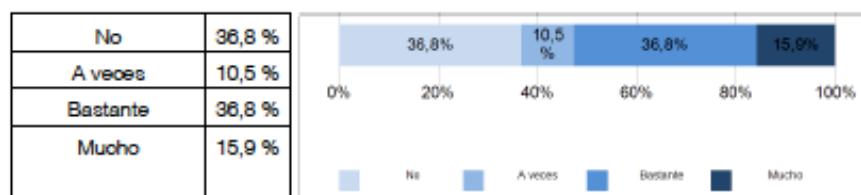


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	0	2	1

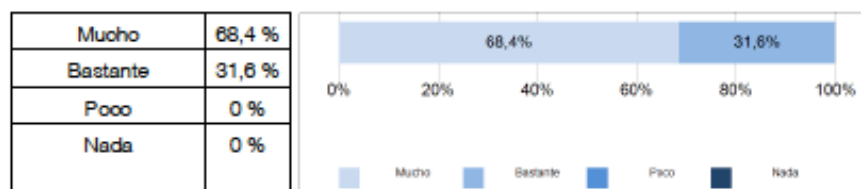
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	16,89	12,74	16,00

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:



38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:



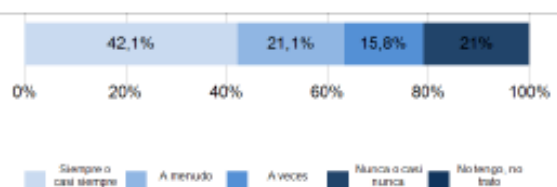
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	0 %
Es importante	21,1 %
Es muy importante	63,2 %
No lo sé	15,7 %



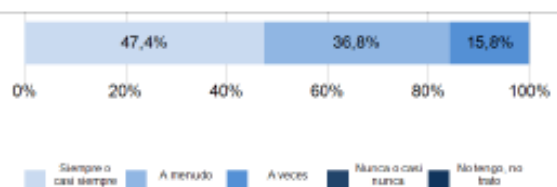
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

Siempre o casi siempre	42,1 %
A menudo	21,1 %
A veces	15,8 %
Nunca o casi nunca	21 %
No tengo, no trato	0 %



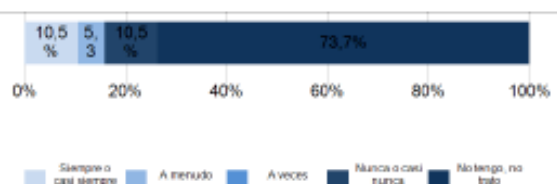
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	47,4 %
A menudo	36,8 %
A veces	15,8 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

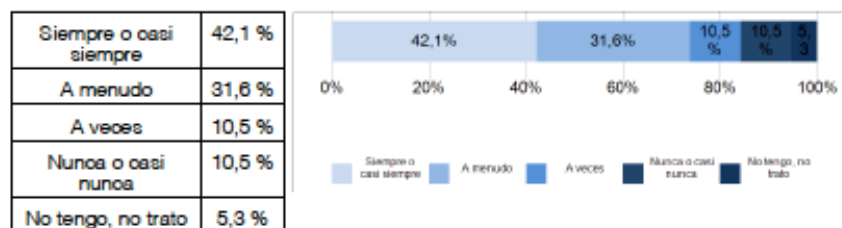


40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

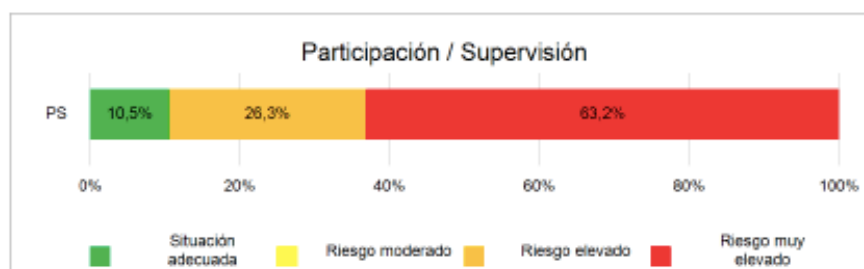
Siempre o casi siempre	10,5 %
A menudo	5,3 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	10,5 %
No tengo, no trato	73,7 %



40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades



4.3.6 Participación / Supervisión



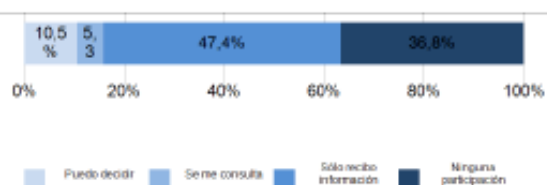
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	0	5	12

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	40,53	13,34	39,00

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

Puedo decidir	10,5 %
Se me consulta	5,3 %
Sólo recibo información	47,4 %
Ninguna participación	36,8 %



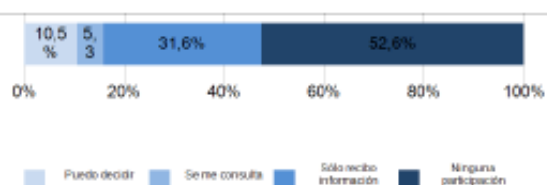
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir	15,8 %
Se me consulta	5,3 %
Sólo recibo información	57,9 %
Ninguna participación	21 %



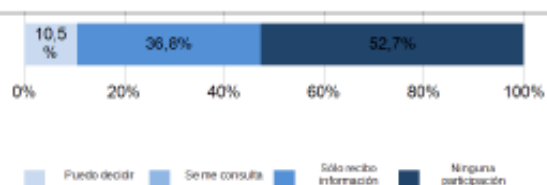
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Puedo decidir	10,5 %
Se me consulta	5,3 %
Sólo recibo información	31,6 %
Ninguna participación	52,6 %



11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir	10,5 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	36,8 %
Ninguna participación	52,7 %



11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

Puedo decidir	5,3 %
Se me consulta	5,3 %
Sólo recibo información	10,5 %
Ninguna participación	78,9 %



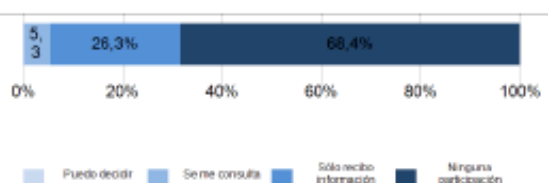
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	21,1 %
Ninguna participación	78,9 %



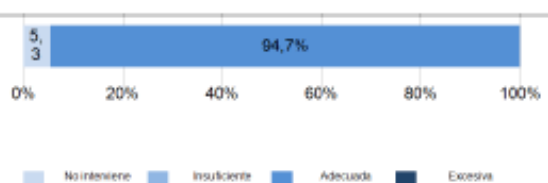
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	5,3 %
Sólo recibo información	26,3 %
Ninguna participación	68,4 %



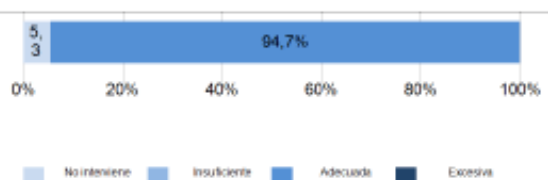
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene	5,3 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	94,7 %
Excesiva	0 %



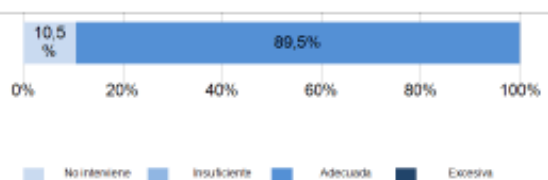
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene	5,3 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	94,7 %
Excesiva	0 %



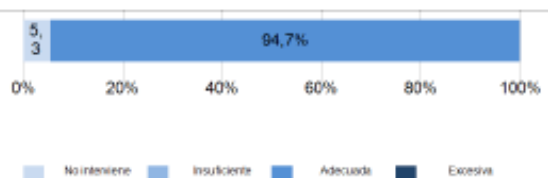
12o - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	10,5 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	89,5 %
Excesiva	0 %

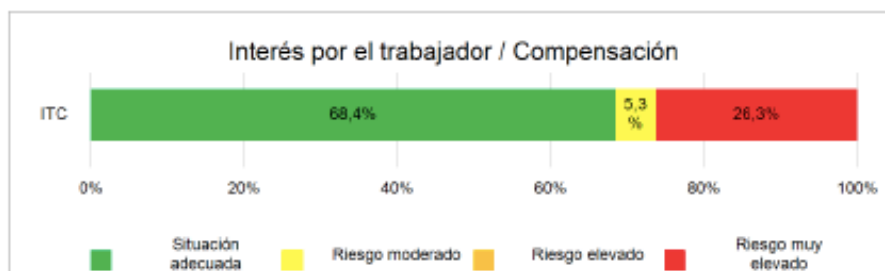


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	5,3 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	94,7 %
Excesiva	0 %



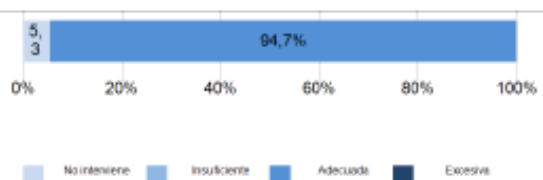
4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	1	0	5

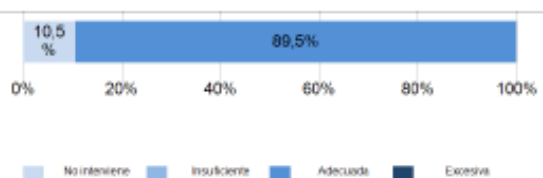
INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: OPERARIOS

No interviene	5,3 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	94,7 %
Excesiva	0 %



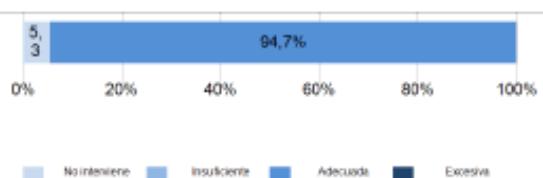
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	10,5 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	89,5 %
Excesiva	0 %

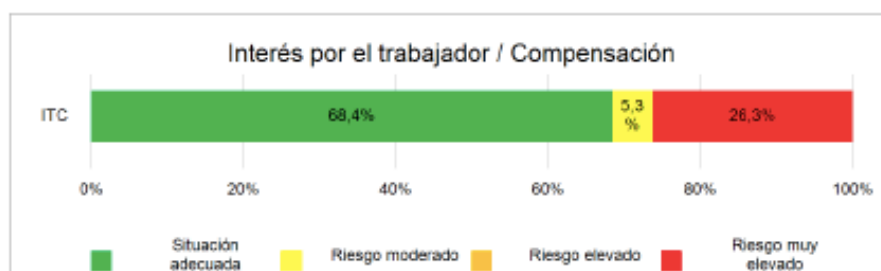


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	5,3 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	94,7 %
Excesiva	0 %



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	1	0	5

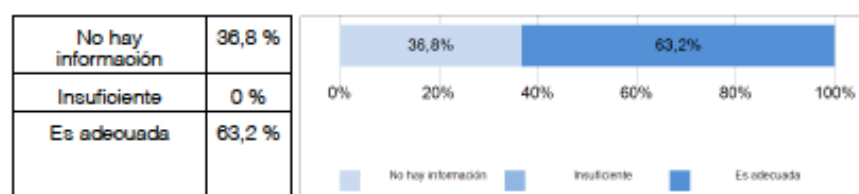
INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: OPERARIOS



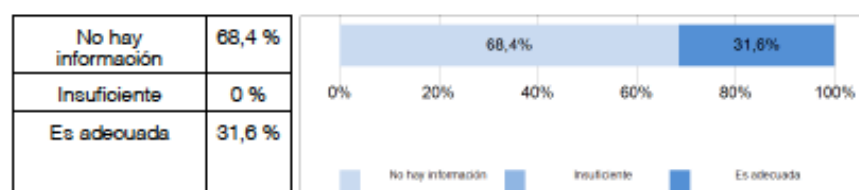
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	35,68	25,97	39,00

La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

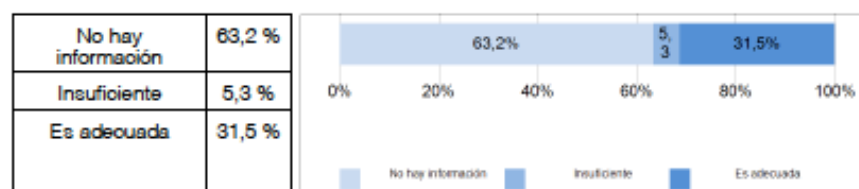
13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción



13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción



13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

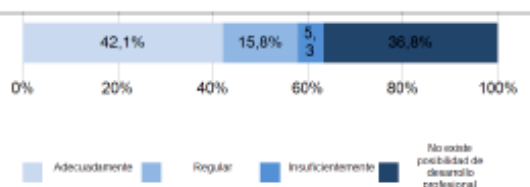


No hay información	31,6 %
Insuficiente	15,8 %
Es adecuada	52,6 %



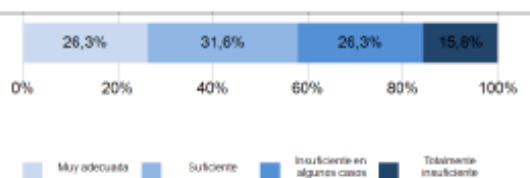
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente	42,1 %
Regular	15,8 %
Insuficientemente	5,3 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	36,8 %



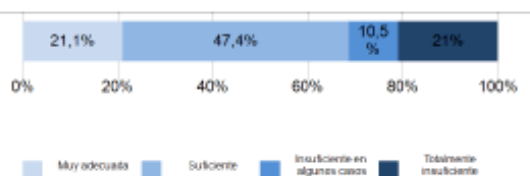
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	26,3 %
Suficiente	31,6 %
Insuficiente en algunos casos	26,3 %
Totalmente insuficiente	15,8 %



43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	21,1 %
Suficiente	47,4 %
Insuficiente en algunos casos	10,5 %
Totalmente insuficiente	21 %

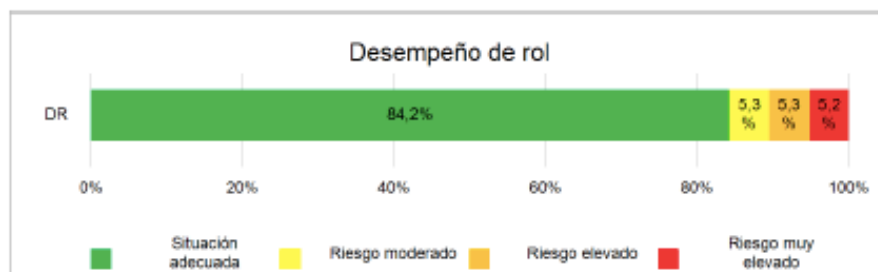


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	5,3 %
Satisfecho	57,9 %
Insatisfecho	26,3 %
Muy insatisfecho	10,5 %



4.3.8 Desempeño de rol



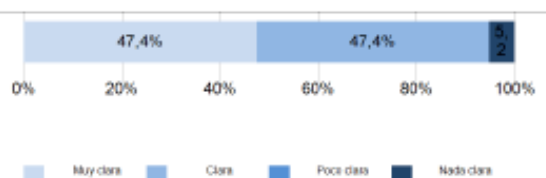
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	1	1	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	19,37	17,71	18,00

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara	47,4 %
Clara	47,4 %
Poco clara	0 %
Nada clara	5,2 %

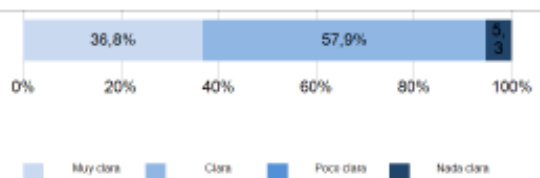


14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: OPERARIOS

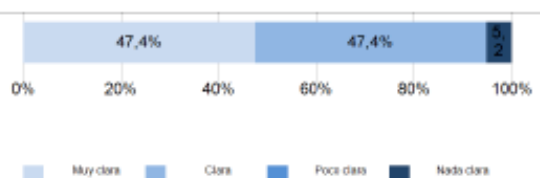


Muy clara	36,8 %
Clara	57,9 %
Poco clara	0 %
Nada clara	5,3 %



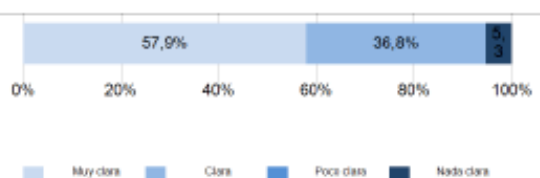
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara	47,4 %
Clara	47,4 %
Poco clara	0 %
Nada clara	5,2 %



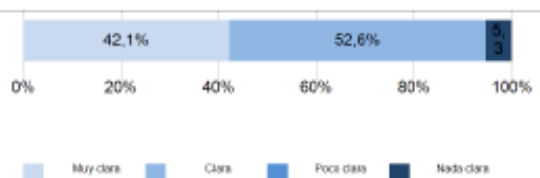
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara	57,9 %
Clara	36,8 %
Poco clara	0 %
Nada clara	5,3 %



14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

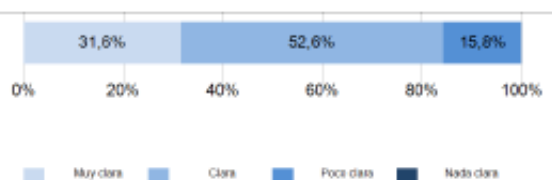
Muy clara	42,1 %
Clara	52,6 %
Poco clara	0 %
Nada clara	5,3 %



14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

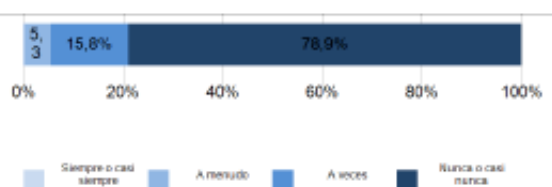


Muy clara	31,6 %
Clara	52,6 %
Poco clara	15,8 %
Nada clara	0 %



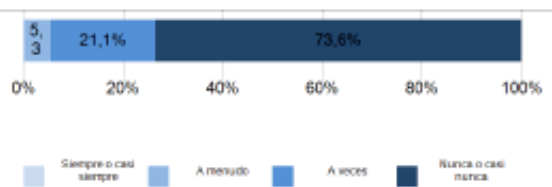
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	5,3 %
A veces	15,8 %
Nunca o casi nunca	78,9 %



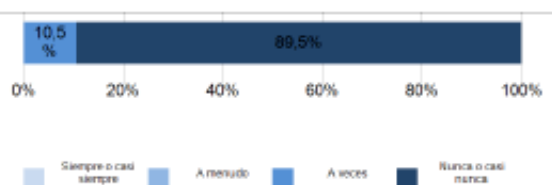
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	5,3 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	73,6 %



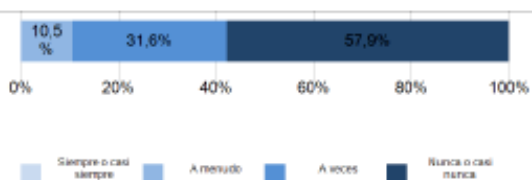
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	10,5 %
Nunca o casi nunca	89,5 %



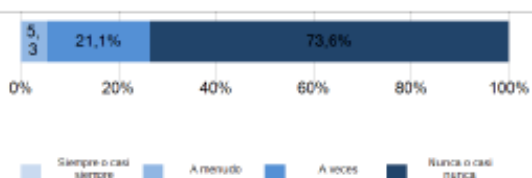
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	10,5 %
A veces	31,6 %
Nunca o casi nunca	57,9 %



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	5,3 %
A veces	21,1 %
Nunca o casi nunca	73,6 %



4.3.9 Relaciones y apoyo social

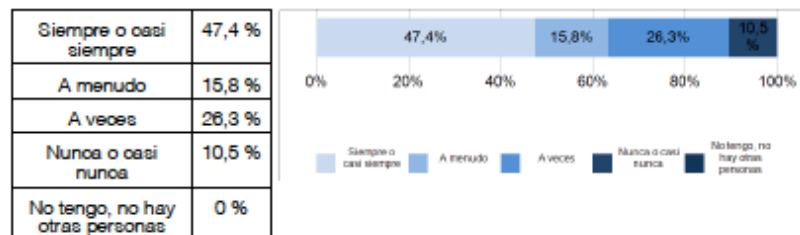


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	0	2	1

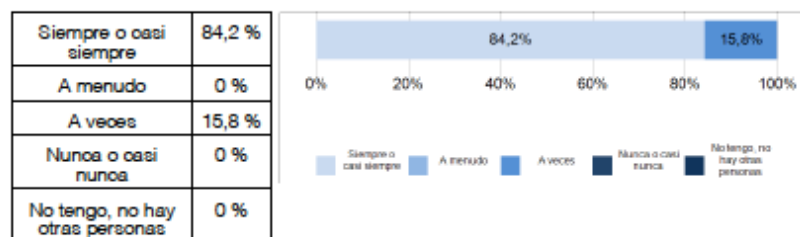
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	11,79	12,66	8,00

La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

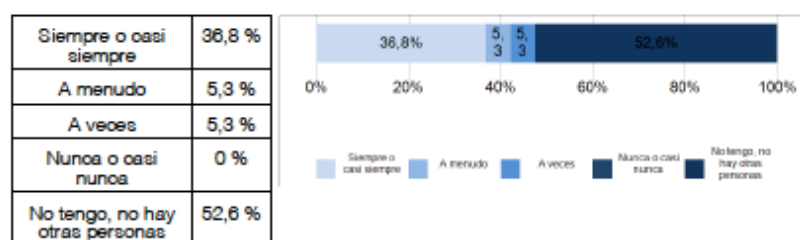
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores



16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

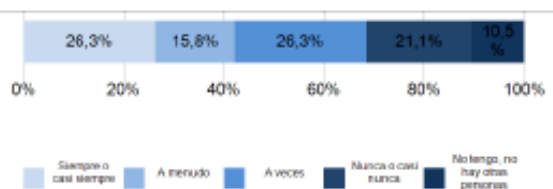


16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados



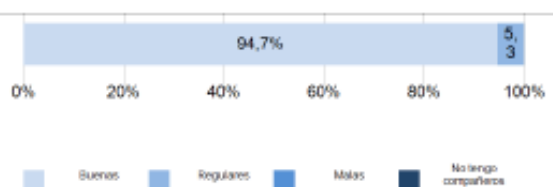
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	26,3 %
A menudo	15,8 %
A veces	26,3 %
Nunca o casi nunca	21,1 %
No tengo, no hay otras personas	10,5 %



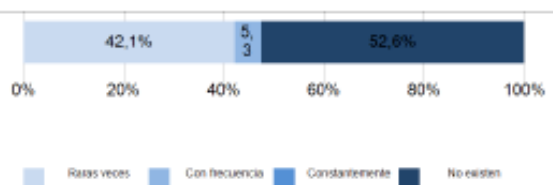
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	94,7 %
Regulares	5,3 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	0 %



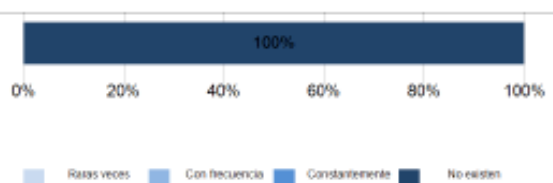
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces	42,1 %
Con frecuencia	5,3 %
Constantemente	0 %
No existen	52,6 %



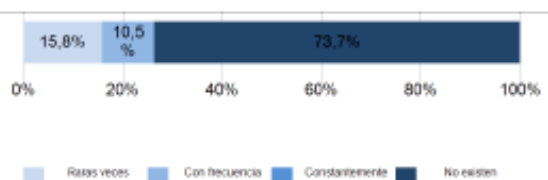
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces	0 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
No existen	100 %



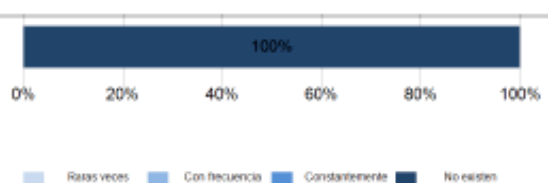
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces	15,8 %
Con frecuencia	10,5 %
Constantemente	0 %
No existen	73,7 %



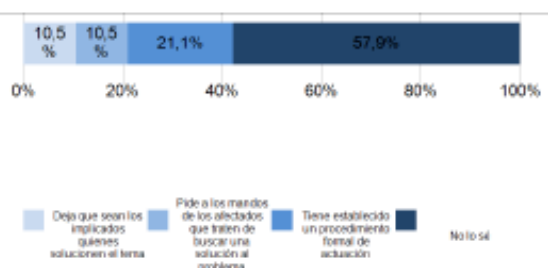
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	0 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
No existen	100 %



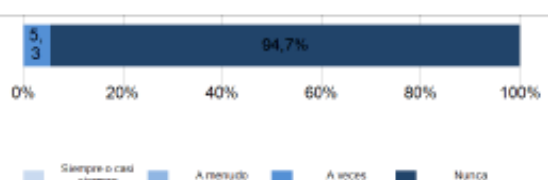
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	10,5 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	10,5 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	21,1 %
No lo sé	57,9 %



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	5,3 %
Nunca	94,7 %





4. RESULTADOS

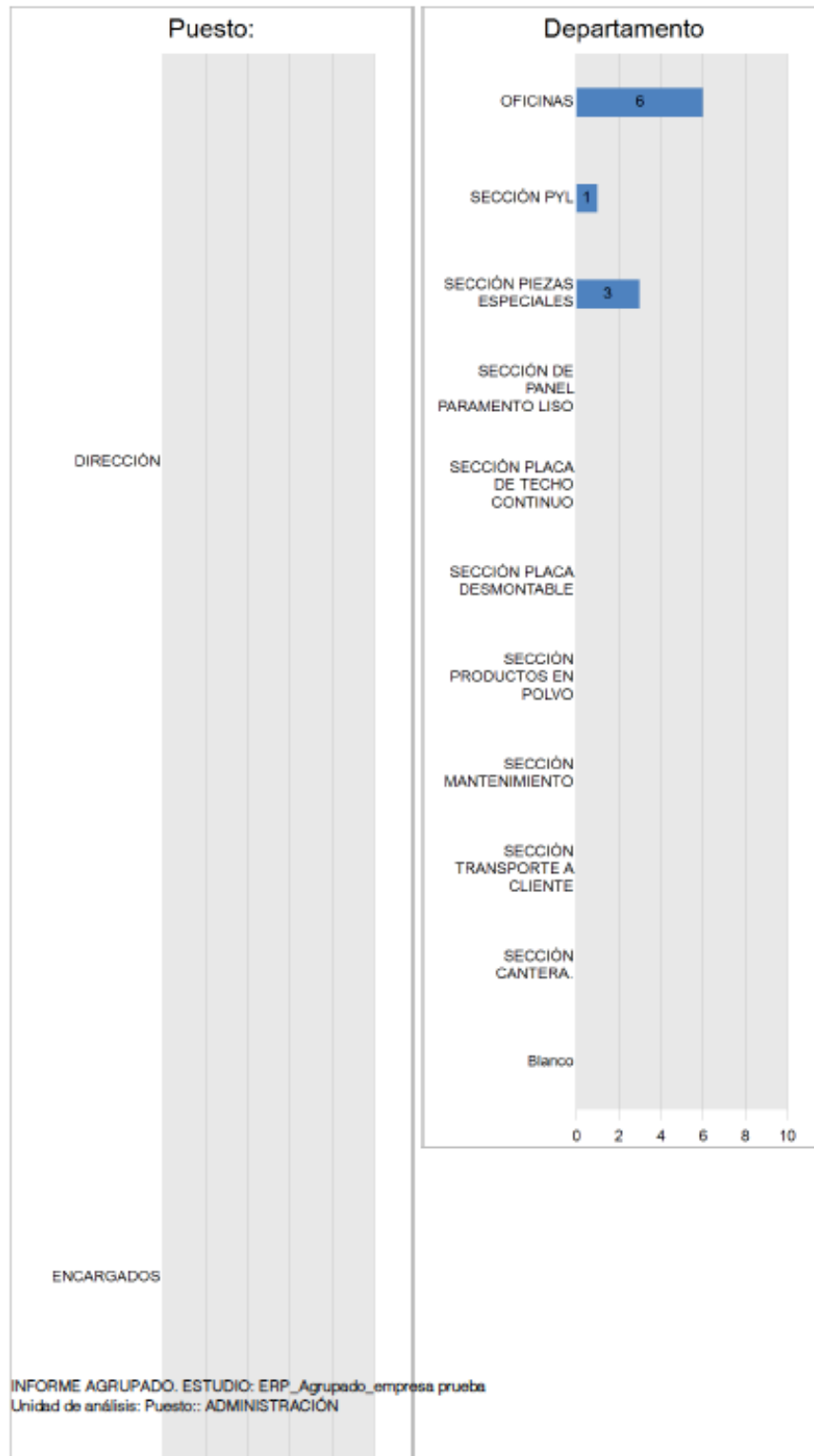
4.1 Identificación del colectivo

PUESTO:: ADMINISTRACIÓN

4.2 Datos sociodemográficos de la población

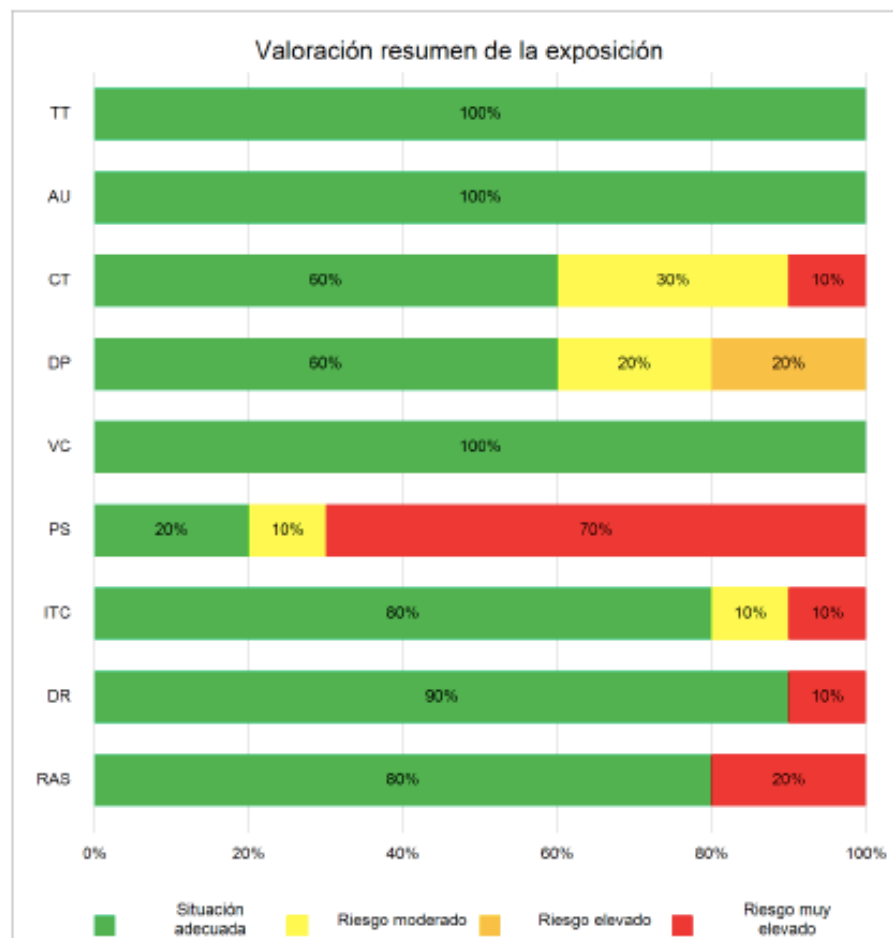
Se muestran los gráficos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis o variables independientes que se hayan definido. Asimismo, se incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general.





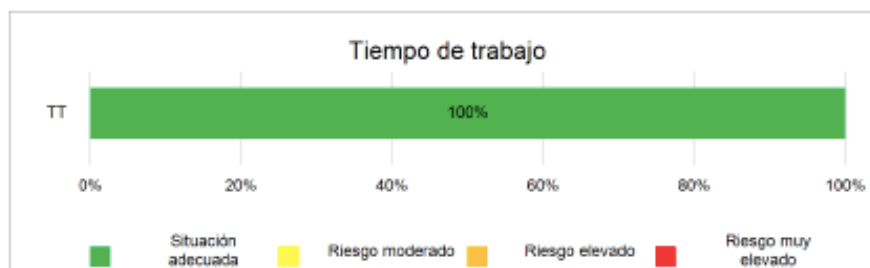
4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis: PUESTO::
ADMINISTRACIÓN



A continuación se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

4.3.1 Tiempo de trabajo

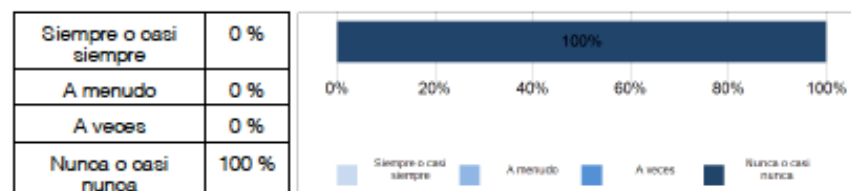


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	0	0

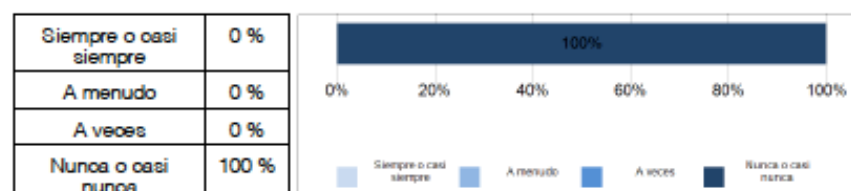
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	3,20	3,36	2,00

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

1 - ¿Trabajas los sábados?



2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: ADMINISTRACIÓN

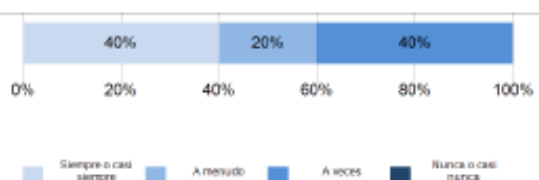


Siempre o casi siempre	100 %
A menudo	0 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %

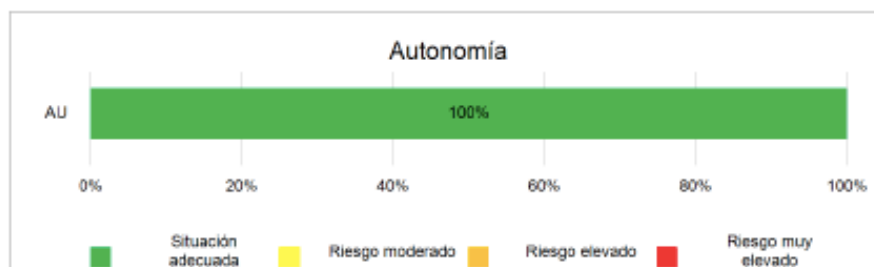


6 - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre	40 %
A menudo	20 %
A veces	40 %
Nunca o casi nunca	0 %



4.3.2 Autonomía



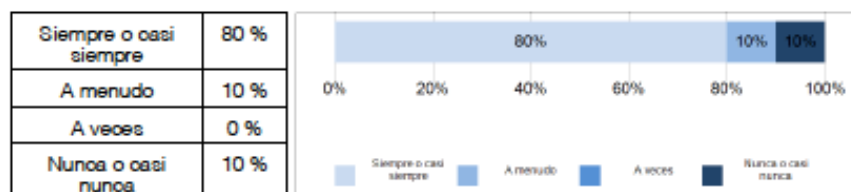
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	23,20	26,59	14,00

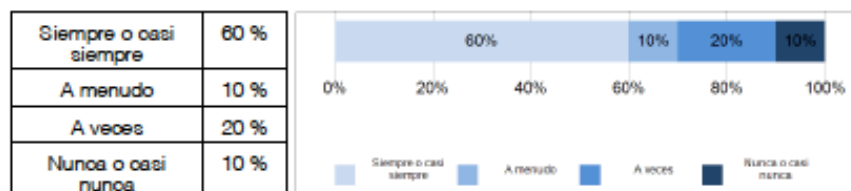
La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Autonomía temporal

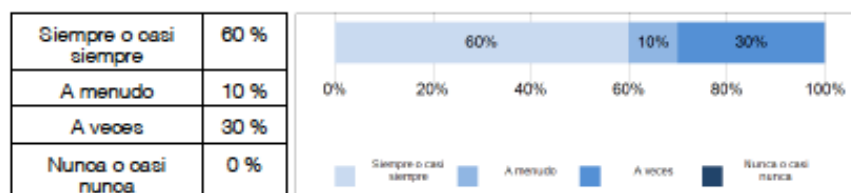
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?



7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

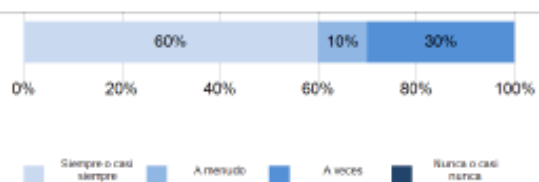


8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?



9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

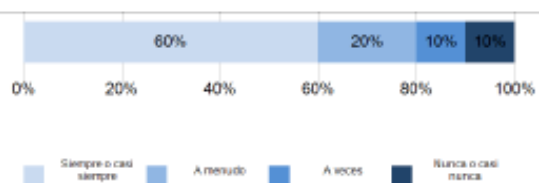
Siempre o casi siempre	60 %
A menudo	10 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	0 %



Autonomía decisional

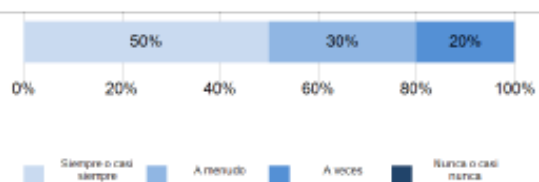
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre	60 %
A menudo	20 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	10 %



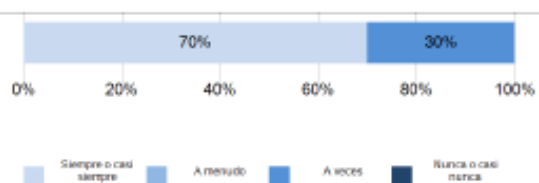
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	30 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	0 %



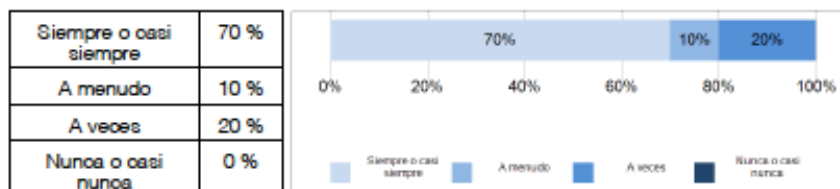
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre	70 %
A menudo	0 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	0 %

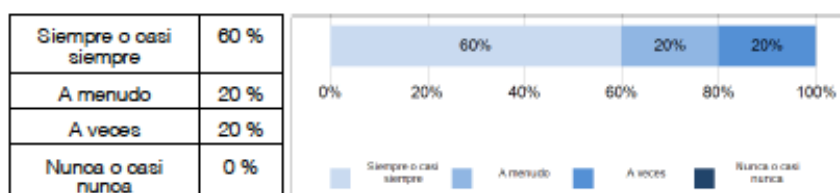


10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

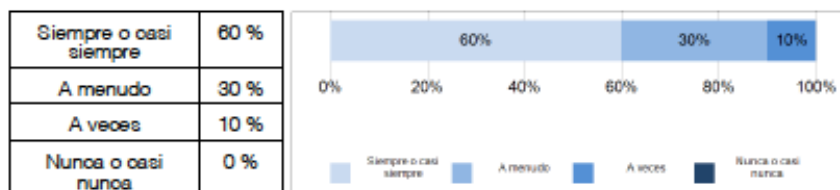
INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: ADMINISTRACIÓN



10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?



10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?



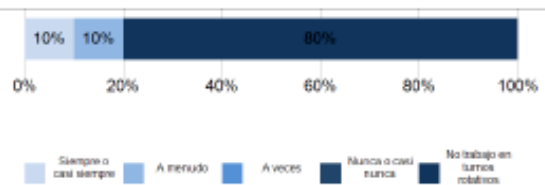
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?



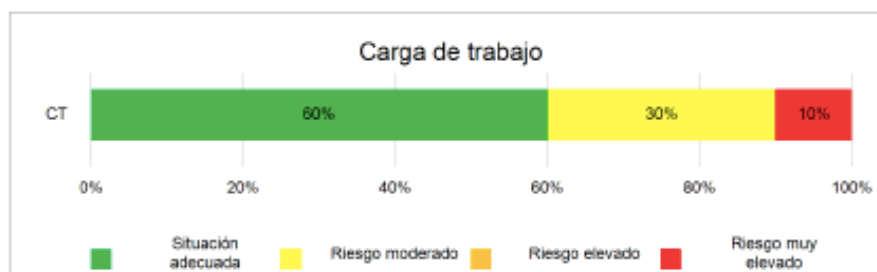
10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?



Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	10 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %
No trabajo en turnos rotativos	80 %



4.3.3 Carga de trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	3	0	1

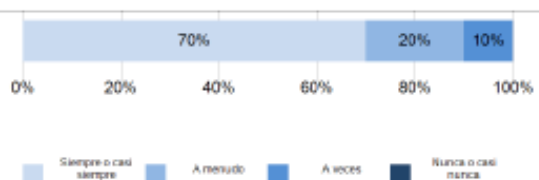
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	34,40	18,72	34,00

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Presiones de tiempos

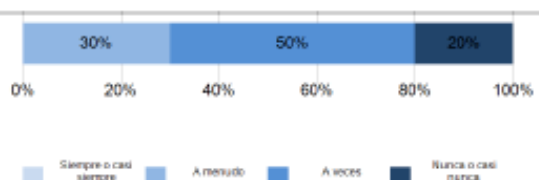
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre	70 %
A menudo	20 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	0 %



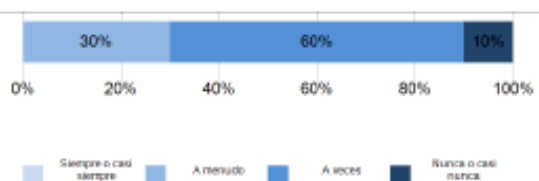
24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	30 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	20 %



25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

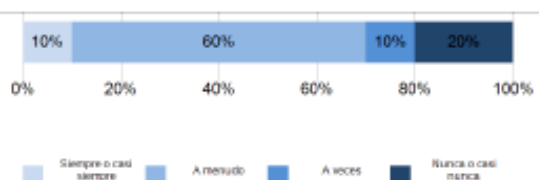
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	30 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	10 %



Esfuerzo de atención

21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	60 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	20 %



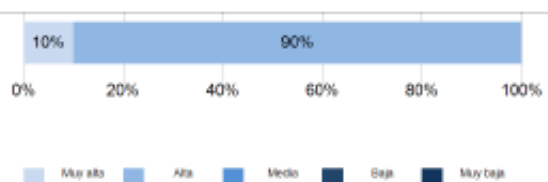
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

(Sólo a título descriptivo)

INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: ADMINISTRACIÓN

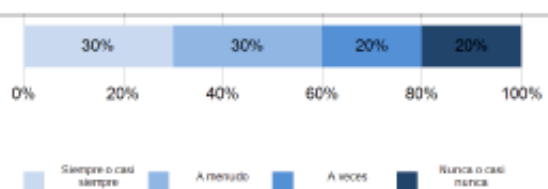


Muy alta	10 %
Alta	90 %
Media	0 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



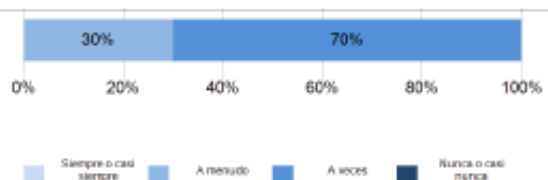
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	30 %
A menudo	30 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	20 %



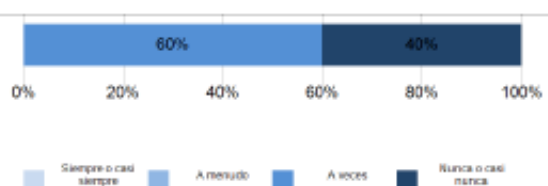
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	30 %
A veces	70 %
Nunca o casi nunca	0 %



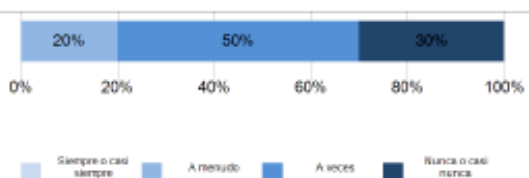
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	40 %



32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

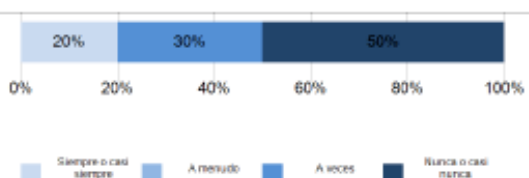
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	20 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	30 %



Cantidad y dificultad de la tarea

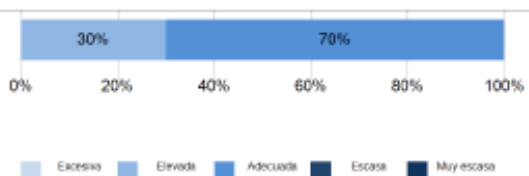
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	20 %
A menudo	0 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	50 %



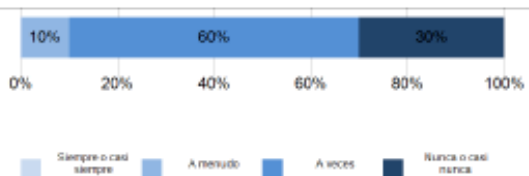
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	0 %
Elevada	30 %
Adecuada	70 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %

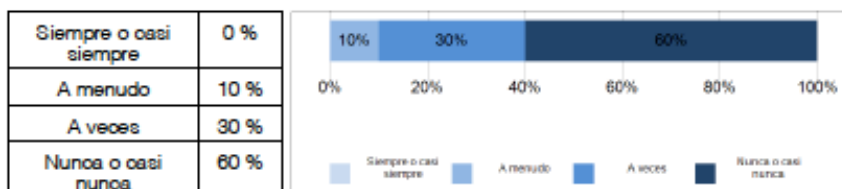


28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

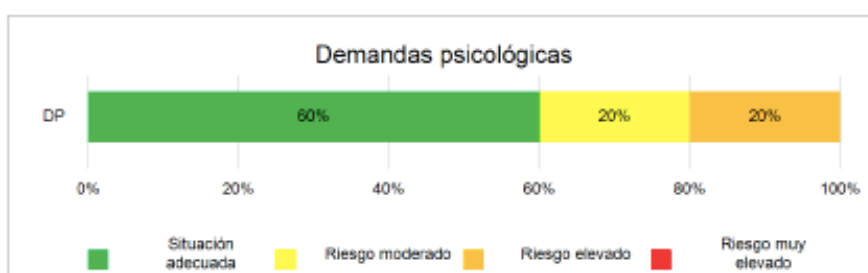
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	10 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	30 %



29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?



4.3.4 Demandas psicológicas



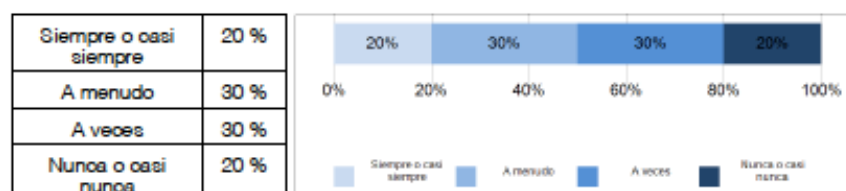
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	2	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	49,00	17,38	44,50

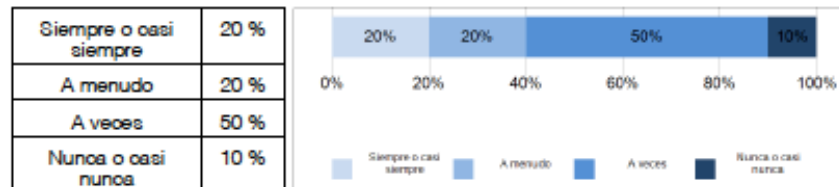
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Exigencias cognitivas

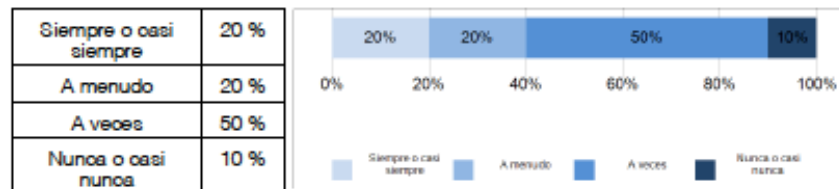
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



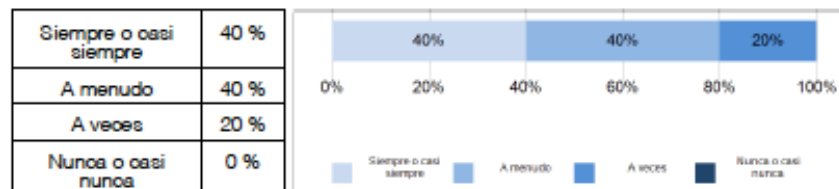
33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones



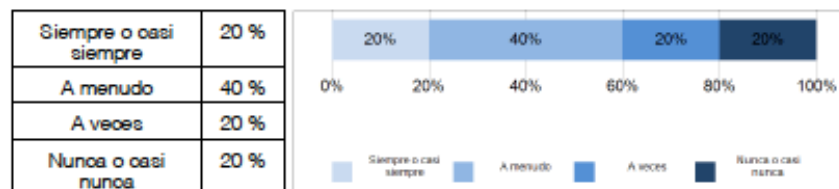
33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

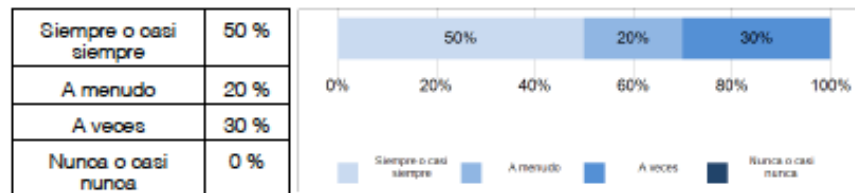


33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

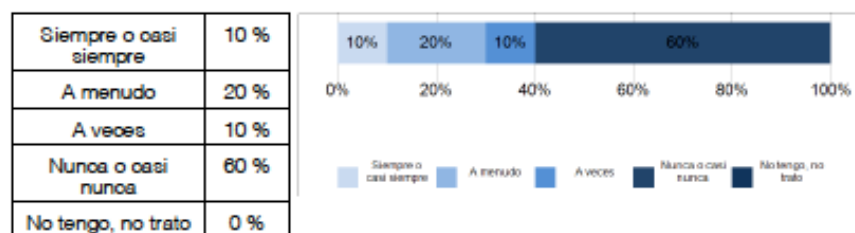


Exigencias emocionales

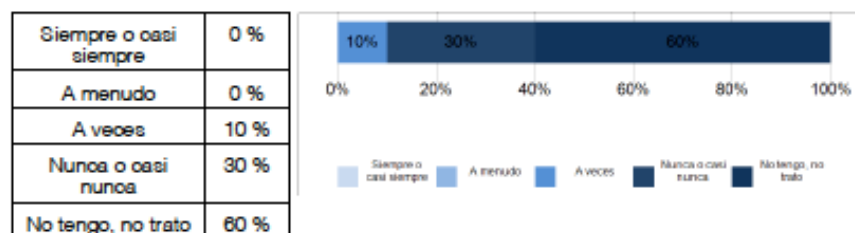
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)



34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

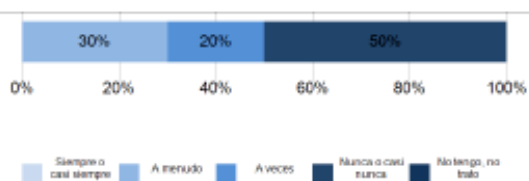


34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados



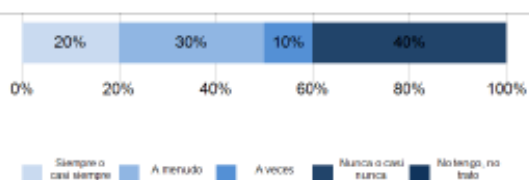
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	30 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	50 %
No tengo, no trato	0 %



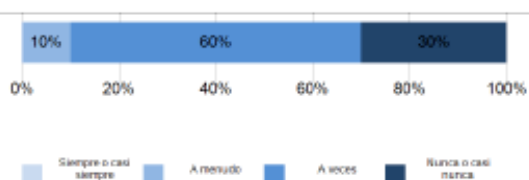
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	20 %
A menudo	30 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no trato	0 %



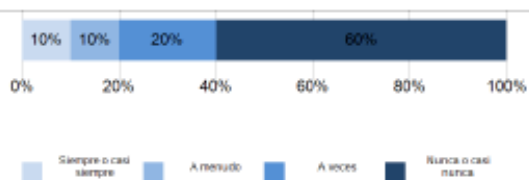
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	10 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	30 %

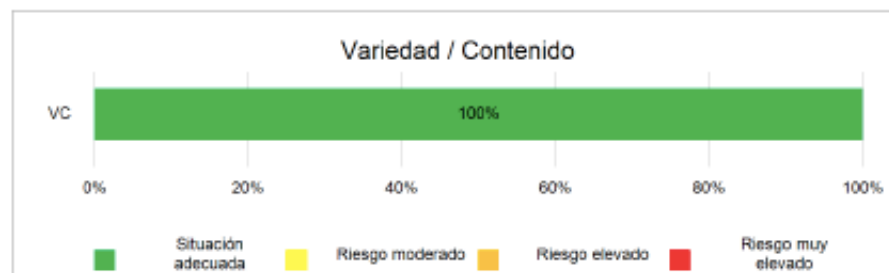


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	10 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	60 %



4.3.5 Variedad / Contenido

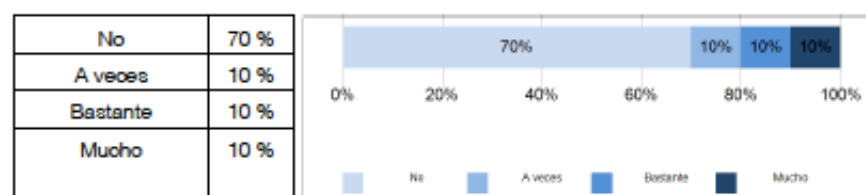


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	0	0

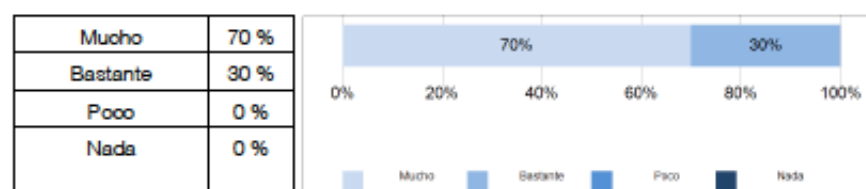
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	11,10	8,77	8,50

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

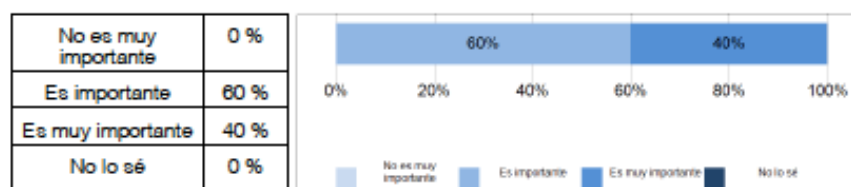
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:



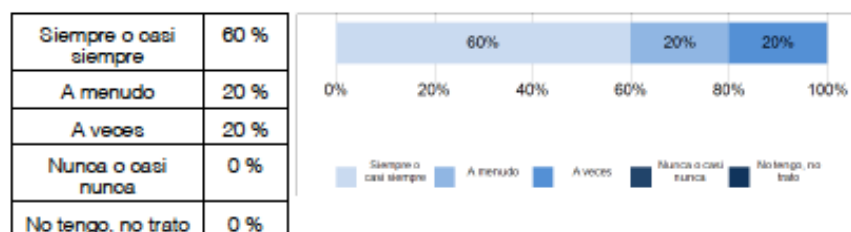
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:



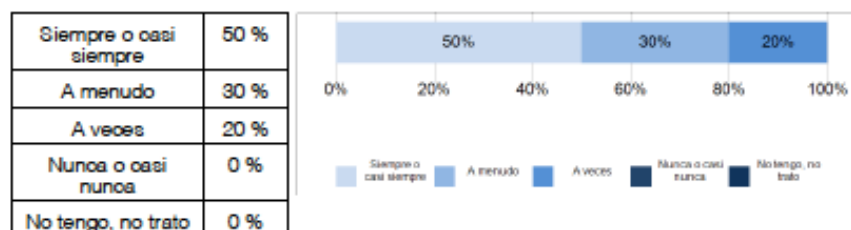
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?



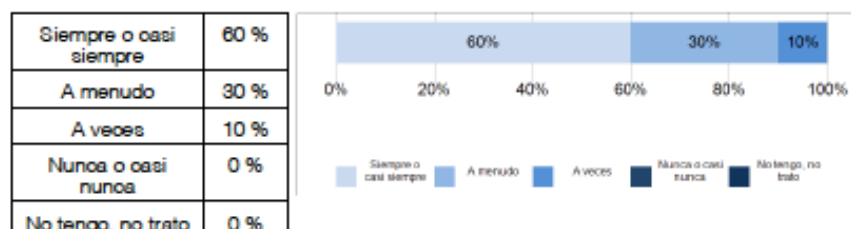
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores



40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo



40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)



40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades



4.3.6 Participación / Supervisión

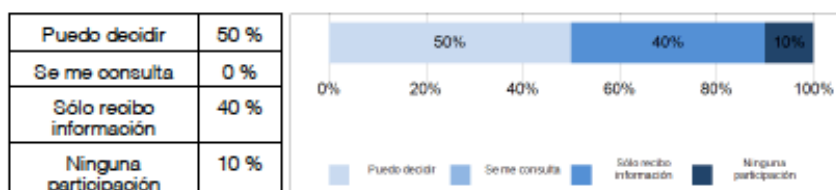


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	1	0	7

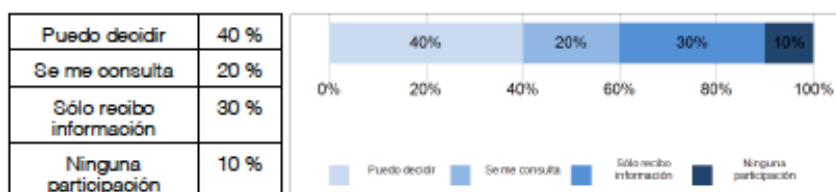
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	42,50	17,91	42,50

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

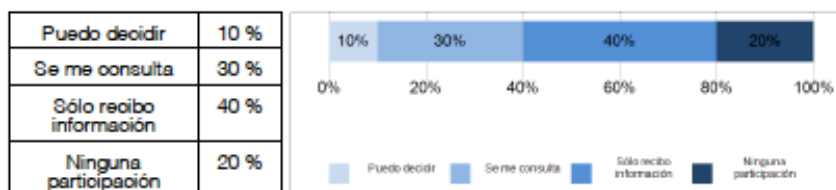
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales



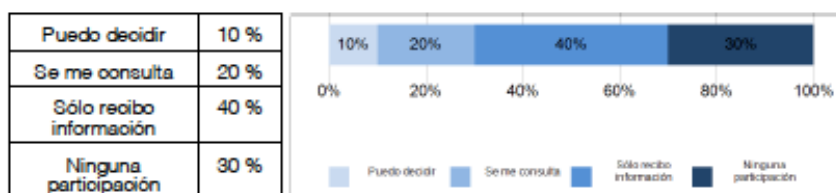
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar



11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios



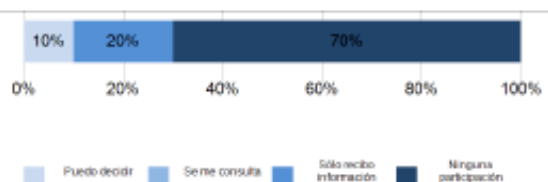
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo



11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

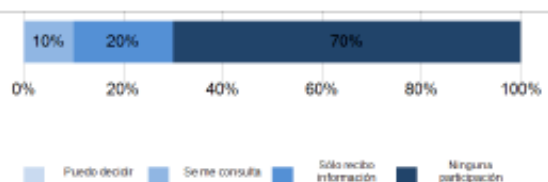


Puedo decidir	10 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	20 %
Ninguna participación	70 %



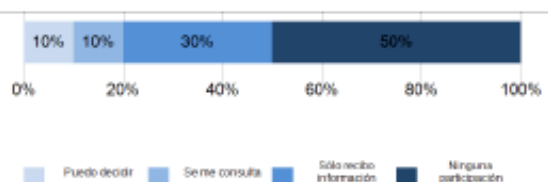
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	10 %
Sólo recibo información	20 %
Ninguna participación	70 %



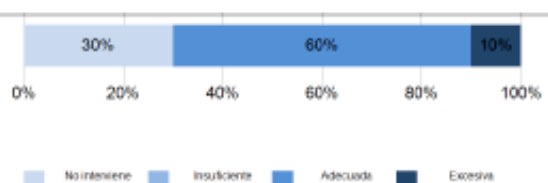
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	10 %
Se me consulta	10 %
Sólo recibo información	30 %
Ninguna participación	50 %



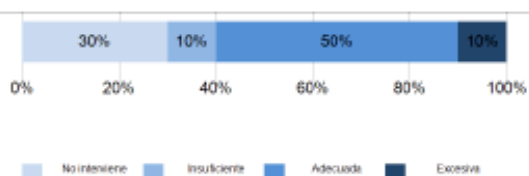
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene	30 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	60 %
Excesiva	10 %



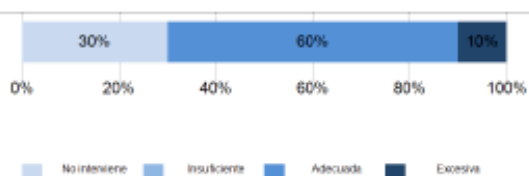
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene	30 %
Insuficiente	10 %
Adecuada	50 %
Excesiva	10 %



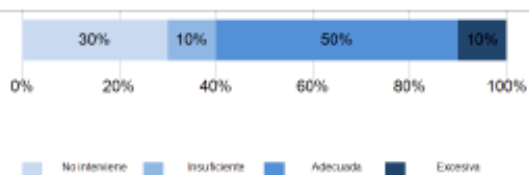
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	30 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	60 %
Excesiva	10 %

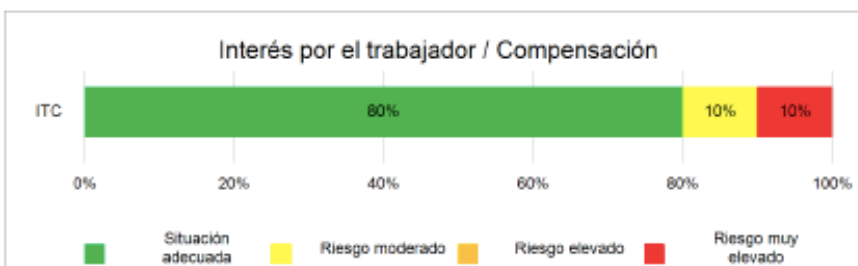


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	30 %
Insuficiente	10 %
Adecuada	50 %
Excesiva	10 %



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación



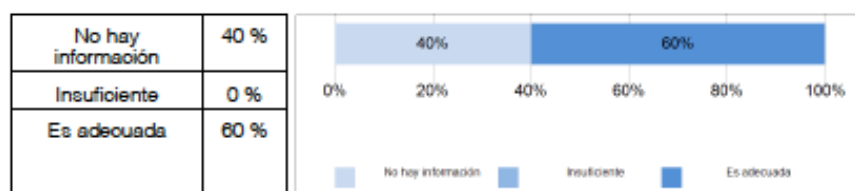
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	1	0	1

INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: ADMINISTRACIÓN

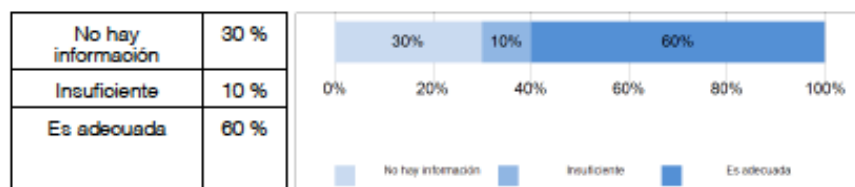
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	25,80	25,14	24,00

La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

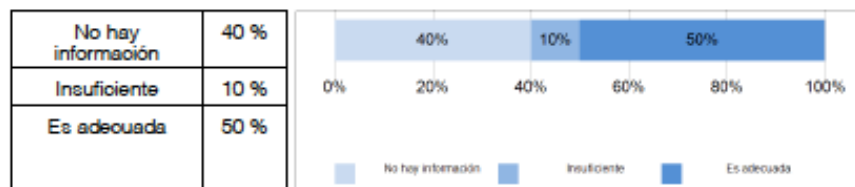
13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

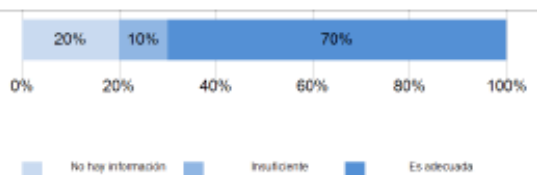


13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción



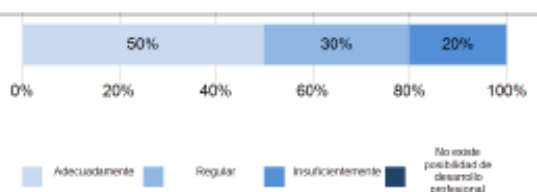
13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información	20 %
Insuficiente	10 %
Es adecuada	70 %



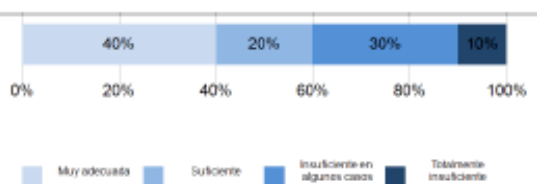
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente	50 %
Regular	30 %
Insuficientemente	20 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	0 %



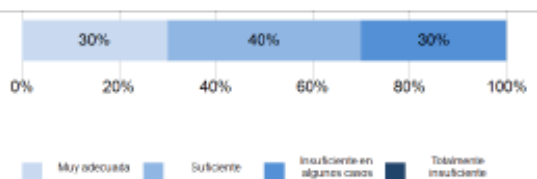
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	40 %
Suficiente	20 %
Insuficiente en algunos casos	30 %
Totalmente insuficiente	10 %



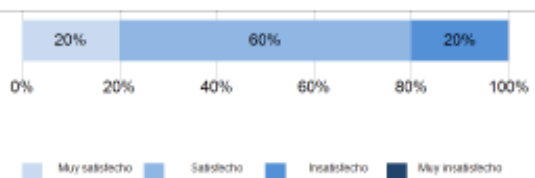
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	30 %
Suficiente	40 %
Insuficiente en algunos casos	30 %
Totalmente insuficiente	0 %

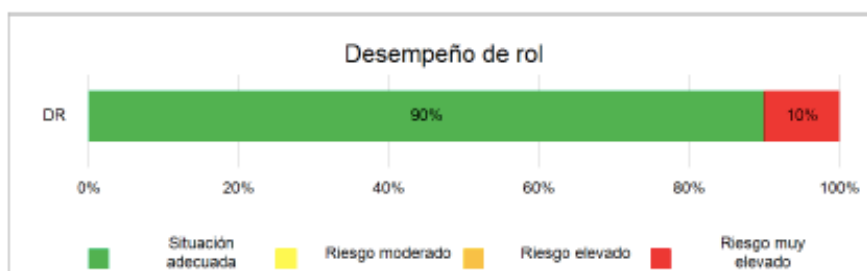


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	20 %
Satisfecho	60 %
Insatisfecho	20 %
Muy insatisfecho	0 %



4.3.8 Desempeño de rol



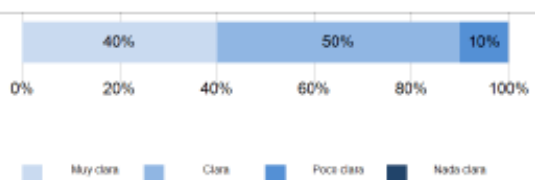
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	0	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	19,00	15,74	17,00

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

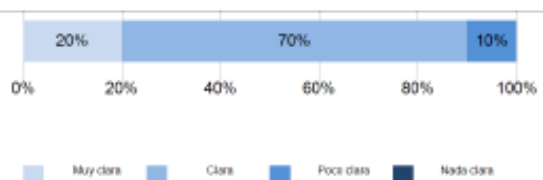
Muy clara	40 %
Clara	50 %
Poco clara	10 %
Nada clara	0 %



14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

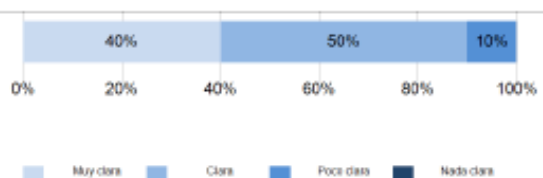
INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_empresa prueba
Unidad de análisis: Puesto: ADMINISTRACIÓN

Muy clara	20 %
Clara	70 %
Poco clara	10 %
Nada clara	0 %



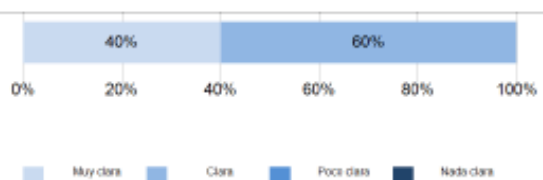
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara	40 %
Clara	50 %
Poco clara	10 %
Nada clara	0 %



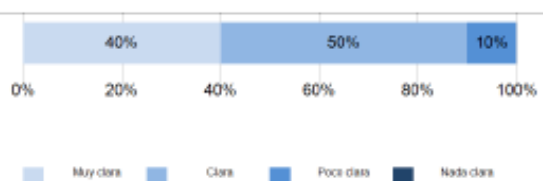
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara	40 %
Clara	60 %
Poco clara	0 %
Nada clara	0 %



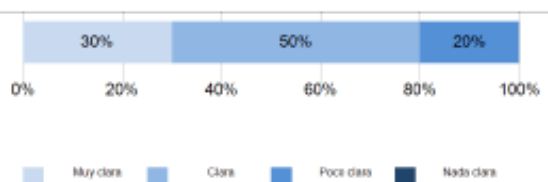
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Muy clara	40 %
Clara	50 %
Poco clara	10 %
Nada clara	0 %



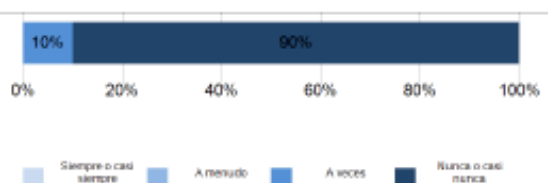
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara	30 %
Clara	50 %
Poco clara	20 %
Nada clara	0 %



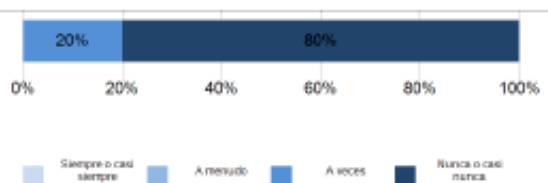
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	90 %



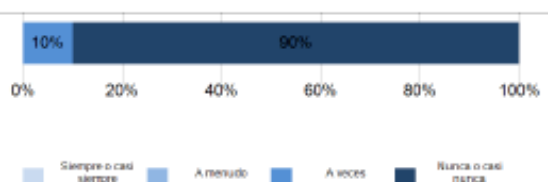
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	80 %

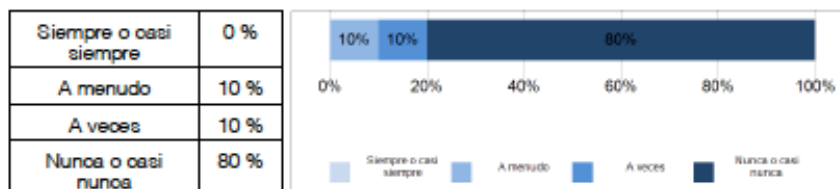


15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

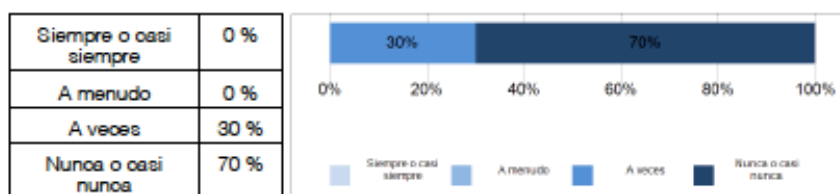
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	90 %



15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores



4.3.9 Relaciones y apoyo social



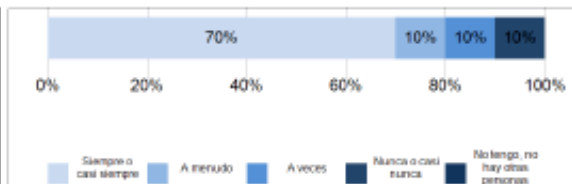
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	0	0	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	14,50	20,86	5,00

La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

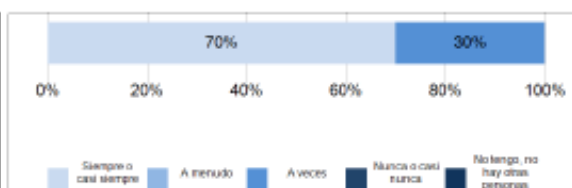
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre	70 %
A menudo	10 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



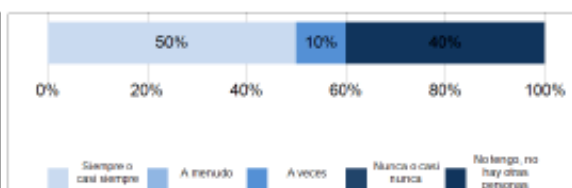
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	70 %
A menudo	0 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



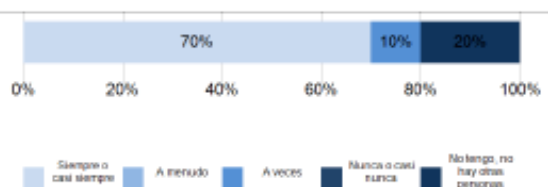
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	0 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	40 %



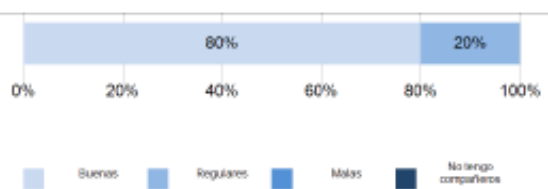
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	70 %
A menudo	0 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	20 %



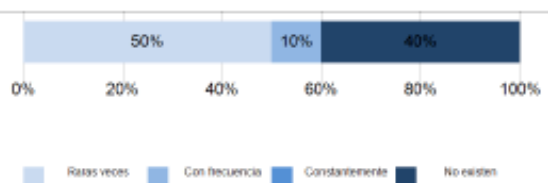
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	80 %
Regulares	20 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	0 %



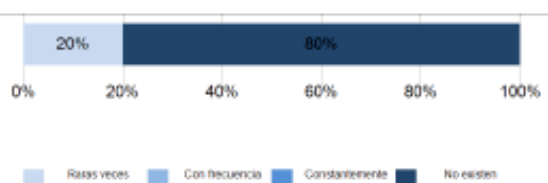
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces	50 %
Con frecuencia	10 %
Constantemente	0 %
No existen	40 %



18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

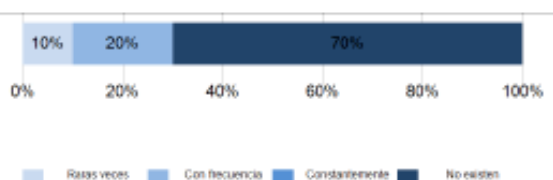
Raras veces	20 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
No existen	80 %



18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

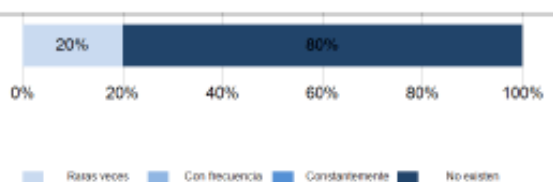


Raras veces	10 %
Con frecuencia	20 %
Constantemente	0 %
No existen	70 %



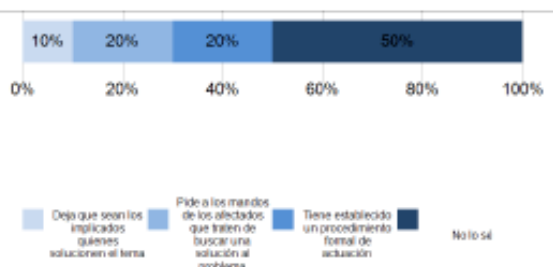
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	20 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
No existen	80 %



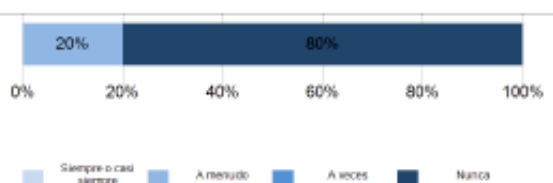
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	10 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	20 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	20 %
No lo sé	50 %



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	20 %
A veces	0 %
Nunca	80 %





11. Anexo III: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo V 4.0.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO v 4.0

1. ¿Trabajas los sábados?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca



7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1. Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	☐	☐	☐	☐
2. La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	☐	☐	☐	☐
3. La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	☐	☐	☐	☐
4. Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	☐	☐	☐	☐
5. La cantidad de trabajo que tienes que realizar	☐	☐	☐	☐
6. La calidad del trabajo que realizas	☐	☐	☐	☐
7. La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	☐	☐	☐	☐
8. La distribución de los turnos rotativos	☐	☐	☐	☐
No trabajo en turnos rotativos	☐			



11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	puedo decidir	se me consulta	sólo recibo información	ninguna participación
1. Introducción de cambios en los equipos y materiales	☐	☐	☐	☐
2. Introducción de cambios en la manera de trabajar	☐	☐	☐	☐
3. Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	☐	☐	☐	☐
4. Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	☐	☐	☐	☐
5. Cambios en la dirección o entre tus superiores	☐	☐	☐	☐
6. Contratación o incorporación de nuevos empleados	☐	☐	☐	☐
7. Elaboración de las normas de trabajo	☐	☐	☐	☐

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
1. El método para realizar el trabajo	☐	☐	☐	☐
2. La planificación del trabajo	☐	☐	☐	☐
3. El ritmo de trabajo	☐	☐	☐	☐
4. La calidad del trabajo realizado	☐	☐	☐	☐

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
1. Las posibilidades de formación	☐	☐	☐
2. Las posibilidades de promoción	☐	☐	☐
3. Los requisitos para ocupar plazas de promoción	☐	☐	☐
4. La situación de la empresa en el mercado	☐	☐	☐



14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
1. Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	☐	☐	☐	☐
2. Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	☐	☐	☐	☐
3. La cantidad de trabajo que se espera que hagas	☐	☐	☐	☐
4. La calidad de trabajo que se espera que hagas	☐	☐	☐	☐
5. El tiempo asignado para realizar el trabajo	☐	☐	☐	☐
6. La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	☐	☐	☐	☐

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1. Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	☐	☐	☐	☐
2. Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	☐	☐	☐	☐
3. Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	☐	☐	☐	☐
4. Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	☐	☐	☐	☐
5. Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	☐	☐	☐	☐

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
------------------------	----------	---------	--------------------	---------------------------------



1. Tus jefes	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tus compañeros	☐	☐	☐	☐	☐
3. Tus subordinados	☐	☐	☐	☐	☐
4. Otras personas que trabajan en la empresa	☐	☐	☐	☐	☐

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

1. buenas	☐
2. regulares	☐
3. malas	☐
4. no tengo compañeros	☐

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
1. Los conflictos interpersonales	☐	☐	☐	☐
2. Las situaciones de violencia física	☐	☐	☐	☐
3. Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	☐	☐	☐	☐
4. Las situaciones de acoso sexual	☐	☐	☐	☐

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

1. deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	☐
2. pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	☐
3. tiene establecido un procedimiento formal de actuación	☐
4. no lo sé	☐

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

1. siempre o casi siempre	☐
2. a menudo	☐
3. a veces	☐
4. nunca	☐

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)



1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

1. muy alta
2. alta
3. media
4. baja
5. muy baja

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

1. excesiva
2. elevada
3. adecuada
4. escasa
5. muy escasa

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo
3. a veces
4. nunca o casi nunca

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

1. siempre o casi siempre
2. a menudo



3. a veces ☐
4. nunca o casi nunca ☐

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

1. siempre o casi siempre ☐
2. a menudo ☐
3. a veces ☐
4. nunca o casi nunca ☐

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

1. siempre o casi siempre ☐
2. a menudo ☐
3. a veces ☐
4. nunca o casi nunca ☐

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

1. siempre o casi siempre ☐
2. a menudo ☐
3. a veces ☐
4. nunca o casi nunca ☐

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

1. siempre o casi siempre ☐
2. a menudo ☐
3. a veces ☐
4. nunca o casi nunca ☐

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1. Aprender cosas o métodos nuevos	☐	☐	☐	☐
2. Adaptarse a nuevas situaciones	☐	☐	☐	☐
3. Tomar iniciativas	☐	☐	☐	☐
4. Tener buena memoria	☐	☐	☐	☐
5. Ser creativo	☐	☐	☐	☐
6. Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	☐	☐	☐	☐



34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
1. Tus superiores jerárquicos	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tus subordinados	☐	☐	☐	☐	☐
3. Tus compañeros de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
4. Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

1. siempre o casi siempre	☐
2. a menudo	☐
3. a veces	☐
4. nunca o casi nunca	☐

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

1. siempre o casi siempre	☐
2. a menudo	☐
3. a veces	☐
4. nunca o casi nunca	☐

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

1. no	☐
2. a veces	☐
3. bastante	☐
4. mucho	☐

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

1. mucho	☐
2. bastante	☐
3. poco	☐
4. nada	☐

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

1. no es muy importante	☐
2. es importante	☐
3. es muy importante	☐
4. no lo sé	☐



40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
1. Tus superiores	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tus compañeros de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
3. El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	☐	☐	☐	☐	☐
4. Tu familia y tus amistades	☐	☐	☐	☐	☐

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

1. adecuadamente	☐
2. regular	☐
3. insuficientemente	☐
4. no existe posibilidad de desarrollo profesional	☐

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

1. muy adecuada	☐
2. suficiente	☐
3. insuficiente en algunos casos	☐
4. totalmente insuficiente	☐

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

1. muy adecuada	☐
2. suficiente	☐
3. insuficiente en algunos casos	☐
4. totalmente insuficiente	☐

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

1. muy satisfecho	☐
2. satisfecho	☐
3. insatisfecho	☐
4. muy insatisfecho	☐

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



12. Anexo IV: Autorización para la presentación del trabajo.



ENTREGA Y AUTORIZACION DE ACCESO DE COPIA DIGITAL DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

Datos del alumno/a	
DNI: 77368446B	
Apellidos, Nombre: Puerto Lucena, Miguel Ángel	
Correo electrónico: mapl0005@red.ujaen.es	Tfno.: 675 326 402
Máster (y especialidad en su caso): Master en prevención de riesgos laborales. Especialidad – ergonomía y psicología.	
Título del Trabajo: Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa cerámica.	
Director/Tutor (es/as): Dña. Mª del Mar Martínez Martínez.	
Fecha de entrega: Convocatoria de junio 2021.	

El alumno/a ha realizado la entrega preceptiva de una copia digital de su TFM para su depósito en el Repositorio creado al efecto por la Universidad de Jaén, AUTORIZANDO a:		
Su difusión en acceso libre (marcar con una X la opción elegida)	SI ☒	NO ☐

Fdo.:

*Este formulario, debidamente cumplimentado y firmado (con firma digital o en su defecto, con firma manuscrita y escaneo del documento), deberá ser entregado por el alumno en formato pdf en el mismo soporte digital, junto con el resto de archivos integrantes del trabajo.



AUTORIZACIÓN PARA LA DEFENSA DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

Datos del alumno/a:
DNI: 77368446B
Apellidos, Nombre: Puerto Lucena, Miguel Ángel
Máster (y especialidad, en su caso): Master en prevención de riesgos laborales. Especialidad – ergonomía y psicología.

Datos del Trabajo	
Título del Trabajo: Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa cerámica.	
Convocatoria (indicar mes de defensa): JUNIO	Año: 2021

El director/tutor(es/as) del Trabajo INFORMA FAVORABLEMENTE la defensa del mismo:
Director/a- tutor/a: Dña. M ^a del Mar Martínez Martínez.

*Fdo.:.....

*Este formulario, debidamente cumplimentado y firmado (con firma digital o en su defecto, con firma manuscrita y escaneo del documento), deberá ser entregado por el alumno en formato pdf en el mismo soporte digital, junto con el resto de archivos integrantes del trabajo.