



TRABAJO FIN DE MÁSTER PRESENTADO POR:

Laura Rodríguez Romero

EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE UNA EMPRESA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y POSTGRADO

Tutorizado por:

José María León Rubio

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN SEGURIDAD INTEGRAL
EN LA INDUSTRIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

Departamento de Psicología Social

Sevilla, 2023

Resumen:

Los riesgos psicosociales y, en particular el estrés laboral, se configuran en la actualidad como uno de los riesgos en aumento y más difíciles de abordar en materia de seguridad y salud en el trabajo. La gravedad de sus consecuencias tanto para la salud de las personas como para las organizaciones, sumado al hecho de que nunca se haya llevado a cabo, en la organización objeto de estudio, una evaluación de riesgos psicosociales, fundamentan el presente trabajo.

Bajo esta premisa, se ha llevado a cabo una evaluación inicial de riesgos psicosociales a las formadoras y formadores de un centro docente dedicado a la formación profesional tomando como referencia el modelo de demanda-control-apoyo de Karasek. El método de evaluación psicosocial utilizado ha sido el elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; FPSICO. Con una participación de un total de 18 trabajadores.

Tras la aplicación del cuestionario se ha podido determinar que el factor de riesgo con mayor prevalencia entre las formadoras y formadores del centro privado de formación evaluado es la carga de trabajo (CT), seguido de las demandas psicológicas (DP) y la participación/supervisión (PS).

Los resultados apoyan el marco teórico del modelo demanda-control-apoyo, prediciendo una situación de sobrecarga, con las consecuencias asociadas a la misma. Por ello se elaboró una planificación simplificada de la actividad preventiva para reducir el grado de riesgo.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Formadores, Demanda, Control, Apoyo, Evaluación, Prevención.

Abstract:

Psychosocial risks and, in particular, work stress, are currently one of the increasing and most difficult risks to address in terms of health and safety at work. The seriousness of its consequences both for the health of people and for organizations, added to the fact that an evaluation of psychosocial risks has never been carried out in the organization under study, underlies this work.

Under this premise, an initial evaluation of psychosocial risks has been carried out on the trainers of a teaching center dedicated to vocational training, taking Karasek's demand-control-support model as a reference. The psychosocial evaluation method used was that developed by the National Institute of Safety and Health at Work; FPSICO. With the participation of a total of 18 workers.

After applying the questionnaire, it was determined that the risk factor with the highest prevalence among the trainers of the private training center evaluated is workload, psychological demands and participation/supervisión. The results support the theoretical framework of the demand-control-support model, predicting an overload situation, with the consequences associated with it. For this reason, a simplified planning of preventive activity was developed to reduce the degree of risk.

Keywords:

Riesgos Psicosociales, Formadores, Demanda, Control, Apoyo, Evaluación, Prevención.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	5
II.	FUNDAMENTOS	6
III.	MARCO TEÓRICO.....	11
3.1	Factores Psicosociales.....	12
3.2	Factores psicosociales de riesgo	13
3.3	Riesgos psicosociales	16
3.3.1	La carga mental: fatiga mental.....	16
3.3.2	Estrés laboral.....	17
3.3.3	Modelo demanda-control-apoyo de Karasek y Johnson.....	20
3.3.4	Consecuencias del estrés laboral.	21
IV.	OBJETIVOS	23
V.	METODOLOGÍA	24
5.1	Descripción de la empresa.....	25
5.2	Participantes	25
5.3	Instrumento F-PSICO versión 4.1.....	26
5.4	Procedimiento análisis de datos	27
VI.	RESULTADOS	28
6.1	Datos sociodemográficos de la población	28
6.2	Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial.	28
6.2.5	Tiempo de trabajo.....	30
6.2.6	Autonomía.....	31
6.2.7	Carga de trabajo	33
6.2.8	Demandas psicológicas	36
6.2.9	Variedad / contenido	38
6.2.10	Participación / supervisión	39
6.2.11	Interés por la persona trabajadora / compensación.....	41
6.2.12	Desempeño del rol	43
6.2.13	Relaciones y apoyo social.....	45
6.3	Comparación de los resultados según el sexo.	47
6.4	Comparación de los resultados por edad	49
VII.	DISCUSIÓN / CONCLUSIONES	51
VIII.	INTERVENCIÓN PROPUESTA y Planificación de la actividad preventiva.	54
IX.	LIMITACIONES	57
X.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
XI.	ANEXO i: ÍNDICE DE TABLAS	60
XII.	ANEXO II: ÍNDICE DE FIGURAS	61

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se centra en la evaluación inicial de riesgos psicosociales de los docentes de una empresa privada de formación dedicada a la Formación Profesional y de Postgrado, con sede en Sevilla, Utrera, Cádiz, Huelva y Salamanca, a fin de identificar aquellos factores psicosociales susceptibles de provocar un daño en la salud física y psicológica de las trabajadoras y los trabajadores, así como de la propuesta de planificación de la actividad preventiva en base a la misma, conforme a lo establecido en el artículo 16.2 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuya disposición final 1ª recomienda la elaboración de un documento único que contenga la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, con el fin de facilitar la gestión de la prevención del modo más eficaz posible. Todo ello bajo el objetivo principal de mejorar la salud y bienestar de los y las trabajadoras de la organización.

Este estudio se ha articulado en torno a 7 capítulos principales:

- Fundamentos. En este apartado se han establecido las razones que han motivado la realización de este trabajo.
- Marco teórico. Este capítulo recoge una primera aproximación teórica a los elementos clave objeto de estudio, permitiendo con ello un acercamiento comprensivo a la compleja y multifactorial realidad de los riesgos psicosociales.
- Seguidamente se han concretado los objetivos que van a servir de guía en el presente estudio.
- Metodología y plan de trabajo. Como metodología de evaluación psicosocial se ha seguido el FPSICO 4.1, tomando como referencia el modelo demanda-control-apoyo de Karasek.
- Discusión y conclusiones.
- y por último una propuesta de intervención y planificación de la actividad preventiva.

II. FUNDAMENTOS

Los riesgos psicosociales y, en particular el estrés laboral, se configuran como uno de los riesgos en aumento y más difíciles de abordar en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La razón fundamental que justifica la realización de este estudio se centra en el hecho de que la evaluación e intervención de las organizaciones sobre los riesgos de carácter psicosocial es en la actualidad una necesidad perentoria. No sólo por el **incremento** y **extensión** de esta problemática, sino también por la **gravedad de sus consecuencias**, tanto para la salud de las personas, como para las organizaciones y las economías nacionales (EU-OSHA).

Distintos organismos, tanto nacionales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) como internacionales, (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, EU-OSHA), han formulado orientaciones y metodologías para llevar a cabo la evaluación y puesta en marcha de planes preventivos de riesgos de carácter psicosocial. No obstante, el abordaje de esta cuestión se sigue planteando como una tarea pendiente, ardua y compleja para las organizaciones. Cuestión avalada por los resultados de las diferentes encuestas, que, en las últimas décadas, se han llevado a cabo, tanto en nuestro país como en el conjunto de Europa, con el objetivo de obtener una imagen aproximada y la evolución de la situación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Como ejemplo de ello, la [VIII Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo](#), realizada por el INSST en 2010, mostraba que un 29,7% de los trabajadores encuestados afirmaban sufrir un nivel de estrés alto en su puesto de trabajo, superando el 20% los que indicaron que el nivel del mismo era muy alto.

Posteriormente, la [6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo](#) (6ª EWCS, INSST. 2015) constató un incremento notable en la percepción de cómo los riesgos psicosociales inciden de forma negativa en la salud de las personas trabajadoras. Los datos obtenidos indicaban que el 30% de los encuestados asociaban de forma constante el estrés a su actividad laboral, un 17% había padecido ansiedad en los últimos 12 meses y un 16% tenía dificultades para conciliar el sueño.

Si además comparamos los datos obtenidos en la 6ª EWCS con los de ediciones anteriores, puede constatarse un empeoramiento de la salud mental de la población trabajadora en los últimos años.

La [Comunicación de la Comisión Europea de 2017](#) sobre “Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo” puso de manifiesto dos años después que *“más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo, y cuatro de cada diez consideran que no se gestiona bien”*.

Estos datos evidencian como los riesgos psicosociales, y en particular el estrés, es un problema común y cada vez más extendido en el mundo laboral actual. Además, la evidencia científica establece una clara relación de la organización del trabajo con el deterioro de la salud mental. En esta línea, Pérez-Zapata y Álvarez-Hernández (2022) indican que las condiciones de trabajo son el factor con más peso en el estado de salud mental de la población, por encima de las condiciones y hábitos de vida, alcanzando un 43% para el total de la población y el 49% para las mujeres.

Ahora bien, los riesgos psicosociales no sólo afectan negativamente a la salud de los individuos, también tiene importantes consecuencias para las organizaciones. En este sentido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su [Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la IT ante riesgos psicosociales](#), afirmó que el estrés laboral incide de forma acusada en el absentismo y la rotación de personal, afectando directamente al rendimiento e incrementando la siniestralidad laboral.

Además de por los argumentos expuestos, la evaluación e intervención sobre los riesgos psicosociales está respaldada a nivel normativo. Si bien en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no se abordan específicamente los riesgos de naturaleza psicosocial, son abordados por la misma de forma indirecta. Así, establece de forma taxativa en su artículo 14.2 la obligación del empresario de *“garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*, quedando por ende incluidos los factores psicosociales. En la misma línea, su

artículo 16.2, pone de manifiesto que *“El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”*. Quedando definida en su art. 4 la *“condición de trabajo”* como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Por su parte el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención define en su artículo 3.1 la evaluación de riesgos como: *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”* en la que se incluyen los riesgos psicosociales aunque no sean mencionados explícitamente.

También es necesario considerar los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, la publicación Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales orienta las actuaciones llevadas a cabo por los inspectores relacionadas con la prevención y control de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Adicionalmente a este marco normativo obligatorio, existen textos técnicos que sirven de apoyo y refuerzo a la normativa vigente, ya que a pesar de tener la consideración de *“recomendaciones o guías técnicas”*, el art. 5 del RD 39/1997 establece que, en ausencia de normativa, se podrán utilizar como referencia las guías técnicas, las notas técnicas y artículos, desarrolladas por entidades de reconocido prestigio u otros métodos o criterios profesionales.

Como ejemplo de algunas de esas Notas Técnicas de Prevención (NTP) publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas con la evaluación de Riesgos Psicosociales encontramos:

- [NTP 603](#): riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)
- [NTP 604](#): riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)
- [NTP 1056 PRIMA-EF](#): marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial.
- [NTP 443](#): Factores Psicosociales. Metodologías de evaluación.
- [NTP 450](#): Factores Psicosociales. Fases para su evaluación.
- [NTP 702](#): El proceso de evaluación de los factores psicosociales.

No obstante, a pesar de la existencia del **imperativo legal** en materia preventiva que obliga a las organizaciones a proteger a los trabajadores de los riesgos laborales, así como a evaluar los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, y por tanto también aquellos de naturaleza psicosocial, la realidad muestra que esta cuestión continúa siendo una asignatura pendiente en el ámbito de la salud laboral y que *“a pesar de ser etiquetados como la epidemia del siglo XXI, los riesgos psicosociales apenas son evaluados por las organizaciones”* (Louzán, R. 2022). Muestra de ello, son los resultados obtenidos en la [3ª Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes \(ESENER 3, 2019\)](#), según la cual 65% de las empresas españolas con 20 o más trabajadores no disponen de un plan de acción para prevenir el estrés laboral. En su edición anterior, Así, por ejemplo, en la edición anterior de esta encuesta, [ESENER 2](#), llevada a cabo en 2014, casi la mitad de los trabajadores (4 de cada 10) consideraba que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo.

En la misma línea, la [Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas \(ESNER II\)](#), editada por el INSHT en 2015, pone en evidencia las dificultades que supone la evaluación de riesgos de naturaleza psicosocial. Así, tres de cada diez centros españoles señalan que no disponen de suficiente información para incluir los riesgos psicosociales en sus evaluaciones de riesgos, no hallándose diferencias significativas ni por tamaño de plantilla ni por sector de actividad.

En definitiva, evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo es de suma importancia, no sólo por el mero cumplimiento normativo, sino también como mecanismo de prevención y protección de la salud y bienestar de los trabajadores y las organizaciones. Es importante tener en cuenta que esta

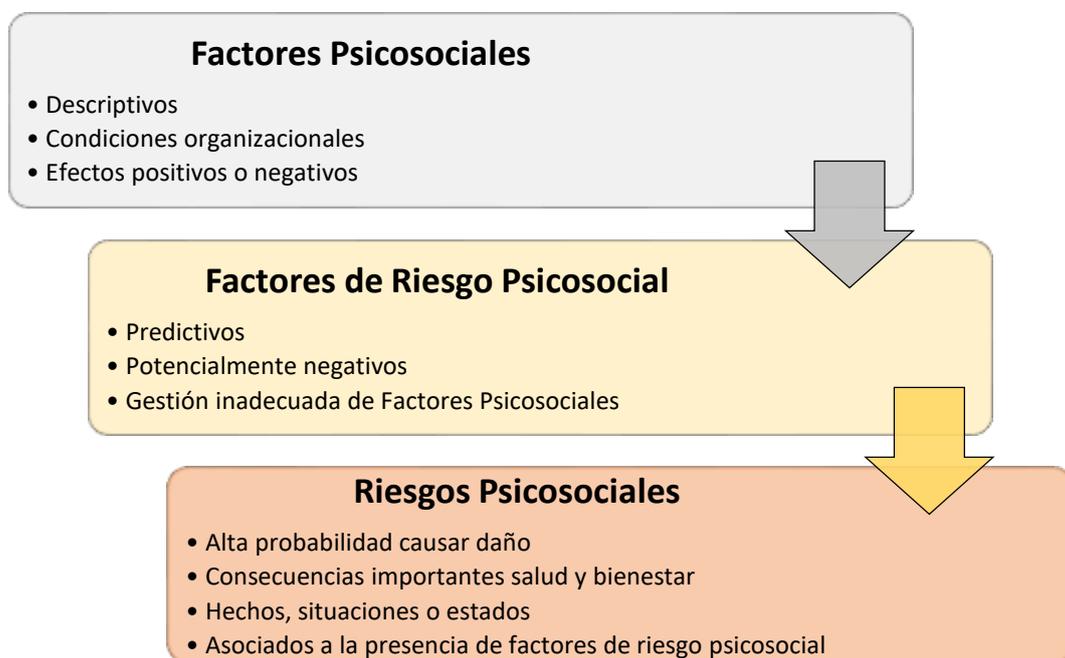
evaluación es también una herramienta clave para las empresas, una adecuada planificación preventiva que integre estos factores, no solo incide en la satisfacción de los individuos que la componen, sino que también tiene efecto directo cuestiones como el absentismo, la rotación de personal... que generan un importante coste social y económico para las mismas.

Todo lo expuesto anteriormente, sumado al hecho de que nunca se haya llevado a cabo en la organización objeto de estudio una evaluación de riesgos psicosociales, justifican el presente trabajo.

III. MARCO TEÓRICO

Los riesgos psicosociales han sido objeto de estudio y debate en el ámbito de la salud laboral y psicología organizacional en los últimos años. Su concepto ha ido evolucionando a lo largo del tiempo desde una perspectiva centrada en el individuo (problemática individual) hacia un enfoque integral y multifactorial que considera los aspectos organizacionales y sociales que influyen en su aparición (problemática organizacional y social).

Antes de adentrarnos en el presente estudio consideramos imprescindible realizar una aproximación conceptual y teórica de los aspectos que van a guiar el mismo. La revisión de literatura sobre la temática que nos ocupa muestra que existen varias formas de referirse a los aspectos psicosociales; factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Términos que frecuentemente se intercambian e interrelacionan y cuyas diferencias consideramos necesario matizar.



*Figura 1: Factores psicosociales, Factores psicosociales de riesgo y Riesgos psicosociales.
Elaboración propia*

3.1 Factores Psicosociales

Uno de los primeros documentos con carácter oficial y de alcance internacional en abordar el tema de los factores psicosociales en el ámbito laboral fue el informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1986 *"Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control"*. En dicho informe se reconoce la complejidad de la cuestión, instando a que cualquier intento de definición de los mismos ha de ser amplio y complejo, a fin de recoger su problemática global. En esta línea, los factores psicosociales organizacionales se definen como las *"interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo"* (OIT, 1986, p. 3)

Esta definición ha sido revisada posteriormente, no obstante, se ha mantenido la interacción entre el trabajo y la persona como elemento clave. Muestra de ello, encontramos la revisión de Cox y Griffiths (2009) que define los factores psicosociales como *"aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico"*. En la misma línea, Martín y Pérez (1995) los conceptualizan como *"aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo"* (NTP 443, párrafo 1).

En definitiva, cuando hablamos de Factores Psicosociales estamos haciendo referencia a las **interacciones** que se producen entre la organización, las condiciones del trabajo y las características personales de las personas trabajadoras, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.



Figura 2: Factores psicosociales. Elaboración propia

3.2 Factores psicosociales de riesgo

Los factores psicosociales de riesgo están estrechamente relacionados con los factores psicosociales, no obstante, es importante aclarar que si bien los factores psicosociales son descriptivos y aluden a aspectos organizacionales (ej: estilo de liderazgo, clima laboral, diseño de puestos de trabajo...) pudiendo tener efectos positivos o negativos. Los factores de riesgo psicosocial son predictivos, y aluden a la probabilidad de que la exposición a esos factores o condiciones organizacionales pueda afectar de forma negativa a la salud y bienestar del trabajador, actuando como desencadenantes de malestar y estrés laboral. (Moreno Jiménez, 2011).

Cuando los factores psicosociales resultan disfuncionales y no son gestionados de forma óptima, pudiendo ocasionar consecuencias negativas en la salud y bienestar de las y los trabajadores, pasan a ser considerados de riesgo. Así, los factores psicosociales presentes en cualquier entorno laboral (independientemente del sector, puesto de trabajo...) no tienen por qué provocar necesariamente efectos negativos en la salud de las personas trabajadoras, pudiendo generar efectos positivos en la satisfacción y motivación las mismas si son tenidos en cuenta en el diseño y planificación de la actividad preventiva de la organización. En este sentido, una gestión adecuada de los mismos puede optimizar su impacto positivo, minimizando sus consecuencias negativas en la salud y satisfacción de las personas trabajadoras. En esta línea, Pérez Bilbao y

Nogareda Cuixart afirman que *“una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos”*. (Pérez Bilbao & Nogareda Cuixart, 2012).

Si bien el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo. Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés tal y como puede observarse en la siguiente tabla.

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

*Tabla 1: Factores psicosociales de riesgo o estrés.
Modificado de Cox y Griffiths, 1996*

Podríamos definir, por tanto, los **factores de riesgo psicosocial** como aquellos factores organizacionales que pueden ocasionar efectos negativos para la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Siguiendo a Moreno Jiménez y Báez (2010) las principales características de los Factores de riesgo psicosocial:

- Se extienden en el espacio y el tiempo. Mientras que la mayoría de los riesgos laborales tienen un alcance espacial y temporal específico, los riesgos psicosociales no tienen esa delimitación, afectando al ambiente laboral de forma general (ej: estilo de liderazgo, la cultura organizacional...)
- Dificultad de objetivación. La dimensión subjetiva de los mismos hace que sea más difícil su evaluación, requiriendo diferentes instrumentos metodológicos de estudio. Por definición (OIT, 1986), se basan en “percepciones y experiencias”. Esa dificultad de objetivación influye en que sean difíciles de detectar. Tal y como indican Leka y Jain (2010) *“Los riesgos psicosociales son difíciles de detectar debido a su naturaleza subjetiva, su complejidad y su relación con factores ambientales y personales”*.
- Afectan a los otros riesgos. La presencia de riesgos psicosociales afecta al aumento de riesgos de seguridad, higiene y ergonomía.
- Regulación legal insuficiente. Existe un notable desequilibrio en materia de regulación normativa de los riesgos psicosociales frente a otros tales como seguridad, higiene... La publicación del Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales, como documento de referencia para los inspectores de trabajo, marcando las responsabilidades tanto de los empresarios como de los trabajadores en la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de un entorno laboral saludable, supone un pequeño avance en esta cuestión.

- Sus efectos están moderados por las variables personales. La percepción, experiencia y la biografía personal de cada individuo va a afectar en la incidencia de estos factores sobre la salud de los trabajadores. De esta forma, no todos los trabajadores responden biológica y/o psicológicamente de la misma manera ante situaciones análogas.
- Dificultad de intervención. Su naturaleza compleja y multifactorial hace que sea difícil la intervención sobre los mismos.

3.3 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados consecuencia de la organización del trabajo, con una alta probabilidad de dañar de forma importante la salud de las personas trabajadoras.

Los riesgos psicosociales se caracterizan por:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal.

Si además de estas características, tenemos en cuenta que cada vez existe más evidencia de las consecuencias de los riesgos psicosociales para los individuos y las organizaciones (EU-OSHA, 2007), resulta evidente la necesidad de que los mismos se integren de forma real y efectiva en la planificación de la actividad preventiva de las organizaciones.

3.3.1 La carga mental: fatiga mental

El concepto de carga mental laboral está ganando cada vez más relevancia, principalmente debido a las nuevas formas de organización del trabajo y a los avances tecnológicos e informáticos. Estos factores conllevan un aumento en las demandas mentales o intelectuales en comparación con las demandas físicas presentes en las formas de trabajos más tradicionales.

La Carga Mental de Trabajo (CMT) o Carga de Trabajo Mental Carga Mental (CTM) es definida por el INSST (2002) como *“el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo”*.

La carga mental está relacionada con la interacción entre las exigencias de la tarea a realizar (duración, ritmo, contenido...) las características individuales de la persona (capacitación, motivación, activación, recursos, edad, experiencia...) y el contexto en el que se desarrolla (entorno, clima laboral, cultura organizacional...). Cuando existe un desajuste entre la cantidad de información que hay que procesar en una tarea y el tiempo disponible para ello hay riesgo de aparición de **fatiga mental**. Definida según el INSST como *“la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental”*. ([NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga](#))

3.3.2 Estrés laboral.

El estrés, se configuran en la actualidad como uno de los riesgos en aumento y más difíciles de abordar en materia de seguridad y salud en el trabajo. Según datos facilitados por la [Comunicación de la Comisión Europea de 2017](#) *“más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo”*.

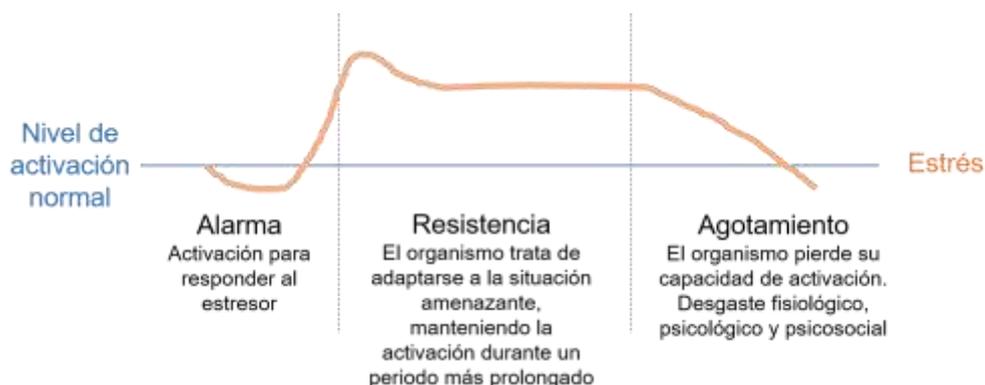
No existe una definición clara y general del concepto de estrés. Atendiendo a diferentes modelos explicativos, el estrés ha sido entendido como:

- Una reacción o respuesta del individuo

Según esta teoría el estrés se configura como un mecanismo adaptativo que prepara al sujeto para la acción. De tal forma que sería concebido como una respuesta fisiológica ante la presencia de una situación percibida como amenazante. Selye (1983) en esta línea, definió esa respuesta del organismo ante una situación que atenta contra la homeostasis o el equilibrio como

Síndrome General de Activación (SGA). Según esta teoría, basada en la respuesta fisiología del organismo, se distinguen tres fases que pueden observarse en la siguiente figura:

- Fase de alarma: en esta fase el organismo detecta el estresor y genera una intensa activación fisiológica que facilita los recursos de cara a una posible actuación.
- Fase de resistencia: en la que el sujeto intenta adaptarse a la situación amenazante manteniendo durante un periodo más prolongado ese nivel de activación.
- Fase de agotamiento: si los recursos no han sido suficientes para reestablecer ese equilibrio y se prolonga demasiado la fase de resistencia, el sujeto pasa a una situación de desgaste fisiológico, psicológico y psicosocial.



*Figura 3: Fases del estrés.
Elaboración propia*

En definitiva, ante una situación estresante, el organismo genera una respuesta que permite que el mismo se adapte para “enfrentarse o huir” de esa amenaza percibida. No obstante, un nivel óptimo de estrés resulta fundamental para la vida de una persona (Camargo, B. 2010), resultando negativo tanto la ausencia como el exceso de estrés. Ese nivel óptimo es descrito por la *Ley Yerkes-Dodson* como “**eustrés**” (ver figura 4).

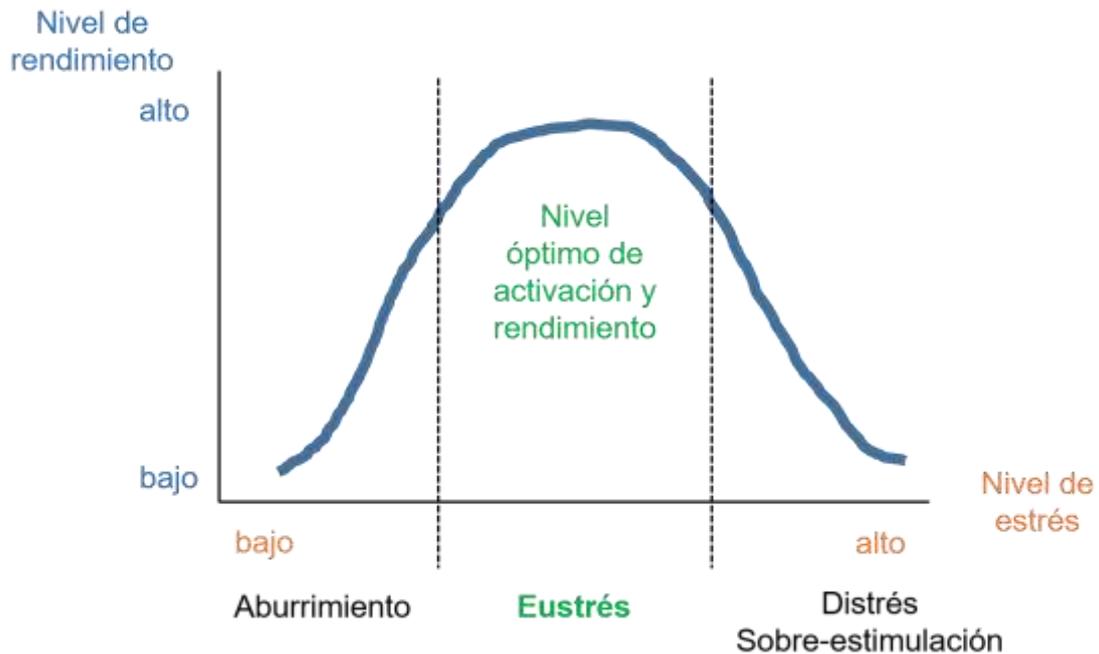


Figura 4: Ley de Yerkes-Dodson: Relación estrés y rendimiento.
Elaboración propia

Tal y como puede observarse en la figura 4, los niveles más bajos de estrés se atribuyen a un estado de aburrimiento, desmotivación y desinterés por parte de la persona. En el “**distrés**” (estrés negativo o patológico), hay una activación excesiva e inadecuada a las demandas de la situación, provocando disfuncionalidad en el organismo. Es la etapa del “**eustrés**” (también conocido como estrés positivo o adaptativo) la considerada óptima, en la que confluyen, un nivel de estrés y activación óptimo que nos estimula a afrontar las demandas laborales favoreciendo un rendimiento ideal.

- Un estímulo

Desde esta perspectiva se concibe el estrés como la situación o estímulo que amenaza con romper el equilibrio homeostático de la persona. El afrontamiento de estas demandas físicas y psicológicas requieren un cambio en la forma de actuar.

Características del estrés como estímulo:

- Supone un cambio o desajuste en el funcionamiento normal de la persona.

- Es percibido como negativo o indeseable.
 - Es impredecible.
 - Es percibido como incontrolable por la persona.
- Una interacción entre las características del estímulo y los recursos personales.

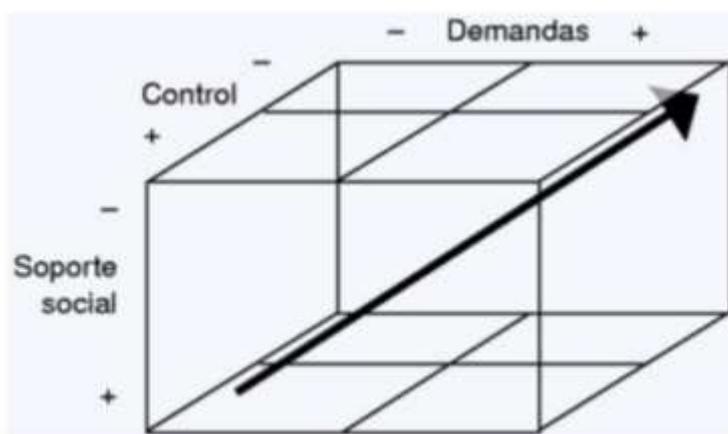
Esta corriente integra las dos concepciones anteriores, siendo hoy día la que goza de mayor consenso y apoyo por parte de la comunidad científica. Desde esta perspectiva el estrés es *“El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”* (Mc Grath, 1970). Es decir, el estrés se concibe como una interacción entre un estímulo externo y la respuesta que genera el individuo a dicha demanda.

3.3.3 Modelo demanda-control-apoyo de Karasek y Johnson.

Existen diferentes modelos teóricos desde los que abordar los riesgos psicosociales y abordar el estrés laboral. Uno de los más relevantes y que sustenta una parte importante del presente trabajo es el **modelo DEMANDA-CONTROL-APOYO** propuesto por Karasek.

Este modelo explica el estrés laboral en función de dos variables principales; las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control que el trabajador ejerce sobre éstas. Entendiendo las demandas como el conjunto de acciones psíquicas y procesos psicológicos necesarios para el desarrollo de las diversas actividades y tareas determinadas por los objetivos de la organización del trabajo. Por otro lado, el control del trabajo haría referencia al conjunto de capacidades y mecanismos sociales para hacer frente a las exigencias del trabajo. Incluye tanto el desarrollo de las habilidades del trabajador como el grado de participación y decisión de éste en la planificación y ejecución de su propio trabajo. Jeffrey V. Johnson, en el 86, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. Esta dimensión hace referencia a las relaciones y percepción del clima social en el lugar de trabajo en relación

tanto con los compañeros, como con los superiores. Este apoyo, que actúa como moderador del estrés, puede tener ser de tipo instrumental (ayuda a resolver determinadas situaciones), emocional (empatía, estima, confianza...) e informativo (consejos, guía...).



*Figura 5: Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.
Fuente: NTP 603 (INSST)*

A través de la combinación de estas dimensiones, (ver figura 5) el modelo de Karasek hace una serie de predicaciones según la cual, el estrés laboral es el resultado de una combinación de altas demandas laborales, bajo control sobre el trabajo y poco apoyo social.

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones. (NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). 2001)

3.3.4 Consecuencias del estrés laboral.

Según MELIÁ et al., los riesgos psicosociales, pueden presentar tres tipos de efectos, que además interactúan entre sí potenciándose:

- Efectos sobre la salud física de los trabajadores
- Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores.
- Efectos sobre los resultados de trabajo y la propia organización

Los daños y consecuencias derivados del estrés por tanto son muy diversas y numerosas. Tal y como hemos visto en los apartados anteriores, éstas pueden ser positivas cuando favorecen la generación de recursos y actividad del individuo conllevando un aumento de productividad. No obstante, cuando el estrés es disfuncional puede llegar a generar múltiples efectos negativos. Algunos de estas consecuencias negativas pueden observarse en la siguiente tabla:

PSICOLÓGICAS	FISIOLÓGICAS	ORGANIZACIONALES
Ansiedad	Trastornos:	Absentismo
Depresión	- Gastrointestinales	Accidentalidad
Apatía	- Cardiovasculares	Aumento incidentes
Pérdida de autoestima	- Respiratorios	Rotación
Incapacidad	- musculo-esqueléticos	Perdida calidad
Concentración	- dermatológico	Disminución producción
Bloqueo mental	- respiratorios	Dificultades relación
Mal humor	- endocrinos	Falta cooperación
Confusión		
Desorientación		
Síndrome de Burnout		

Tabla 2: Consecuencias del estrés laboral
Fuente: elaboración propia, contenido “el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general” (INSST, 2018).

IV. OBJETIVOS

El objetivo de la evaluación de riesgos psicosociales es determinar qué factores tendrían una alta probabilidad de desembocar en una situación de riesgo psicosocial con consecuencias importantes para la salud. Por lo tanto, lo que se evalúa realmente en la evaluación de riesgos psicosociales son los factores psicosociales, es decir, aquellas condiciones de trabajo psicosociales sobre las que se debería intervenir. (Lara Ruiz, y otros, 2015).

El presente Trabajo Fin de Máster tiene como **objetivo general**:

Realizar una evaluación inicial de los riesgos psicosociales a los que están expuestos las formadoras y formadores de un centro privado de formación profesional a fin de poder planificar y establecer, en base a ésta, medidas preventivas que promuevan la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

Este objetivo principal se desglosa en los siguientes **objetivos específicos**:

1. Identificar y analizar los factores de riesgo.
2. Valorar el nivel de riesgo.
3. Establecer las medidas preventivas que eliminen las causas de los riesgos identificados o, en su caso, reduzcan el nivel de riesgo.

V. METODOLOGÍA

La evaluación de riesgos es una de las herramientas clave para la gestión de la seguridad y salud laboral de las organizaciones. La [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#) establece como una obligación del empresario, en su artículo 16, la planificación de la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. De esta forma, la evaluación de riesgos se configura como un elemento previo para la toma de decisiones preventivas de cualquier organización. Esta evaluación debe tener en cuenta todos los factores de riesgo, y por tanto ende han de estar incluidos los de carácter psicosocial, como es el caso que nos ocupa. De esta manera, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos de las organizaciones.

A través de la evaluación de riesgos psicosociales pretendemos identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa y estimar la magnitud de los mismos. Esto nos va a permitir obtener una información fundamental que ayude al empresario a determinar la necesidad y el tipo de adoptar medidas preventivas que deben adoptarse para aquellos riesgos que no hayan podido evitarse (artículo 3 del [RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención](#)).

No podemos obviar que en la práctica la actuación sobre el ámbito psicosocial resulta complejo por diversas cuestiones. Por un lado, resulta difícil establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. Dado su carácter multicausal, hay que tener en cuenta que sus consecuencias afectan tanto al individuo como a las organizaciones. De ahí que para su estudio resulte básico partir de un enfoque bio-psicosocial que integre los diferentes niveles de salud: física, psíquica y social. Por otro lado, dado su componente subjetivo, resulta complicado objetivizar la percepción de una situación como estresante y por tanto determinar la magnitud del riesgo.

Por consiguiente, al momento de llevar a cabo una evaluación del riesgo psicosocial, resulta necesario tomar en cuenta múltiples factores. Entre ellos se encuentran las condiciones laborales que pueden generar daños, los elementos

que pueden mitigar su impacto y las posibles consecuencias tanto para el individuo como para la organización.

Para realizar la evaluación inicial de los riesgos psicosociales hemos llevado a cabo diferentes pasos, que van desde la recogida de información hasta la valoración del riesgo y la realización del informe de resultados. Estas etapas se integran en la gestión del riesgo psicosocial, en la que se distinguen varias fases. Tal como indica la [NTP 702](#), descritas con mayor detalle en la [NTP 450](#):

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

5.1 Descripción de la empresa.

La organización objeto de estudio es un centro docente dedicado a la formación profesional con sede principal en Sevilla y delegaciones en Cádiz, Utrera, Huelva, Salamanca y Ciudad Real.

Esta organización es una PYME con menos de 25 trabajadores contratados por cuenta ajena.

5.2 Participantes

El colectivo objeto de estudio son las formadores y formadores, con vinculación contractual por cuenta ajena, de un centro privado de formación profesional que prestan servicios en diferentes centros de trabajo con sede en; Sevilla, Utrera, Huelva, Cádiz, Salamanca y Ciudad Real.

El equipo de formadores está formado por 14 hombres y 4 mujeres, que desarrollan su actividad laboral.

Las principales tareas que se desarrollan son:

- Impartición de clases (docencia): Llevan a cabo tareas de formación en aulas de distintos centros, utilizando pizarra y nuevas tecnologías de la información (material audiovisual, equipos informáticos...).
- Preparación de clases, estudio, tutorías: Realiza estas laborales en despachos, haciendo uso del ordenador con PVD.
- Tareas de gestión: Preparación de documentación...

5.3 Instrumento F-PSICO versión 4.1

En la actualidad, en España existen diversos instrumentos, principalmente en forma de cuestionarios, diseñados para evaluar los riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales. Para el presente estudio se ha optado por el método editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Salud en el Trabajo (INSST), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), denominado **F-PSICO versión 4.1** desarrollada en la [NTP 443](#) y actualizada en la [NTP 926](#). El uso de esta herramienta está indicado en cualquier empresa con independencia de su tamaño, sector o actividad.

La aplicación del método F-PSICO, a través de un cuestionario de 44, algunas de ellas múltiples (89 ítems), permite identificar y evaluar los factores psicosociales que pueden estar presentes en el entorno laboral y que son susceptibles de afectar a la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

El FPSICO 4.1 ofrece información sobre 9 factores, tal y como puede observarse en la siguiente tabla.

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)
<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en sábados (ítem 1) Trabajo en domingos y festivos (ítem 2) Tiempo de descanso semanal (ítem 5) Compatibilidad vida laboral-vida social (ítem 6) 	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias cognitivas <ul style="list-style-type: none"> Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e) Exigencias emocionales <ul style="list-style-type: none"> Requerimientos de trato con personas (ítem 33 f) Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34) Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35) Demandas de respuesta emocional (ítem 36)
AUTONOMÍA (AU)	VARIEDAD/CONTENIDO (VC)
<ul style="list-style-type: none"> Autonomía temporal <ul style="list-style-type: none"> Posibilidad de atender asuntos personales (ítem 3) Distribución de pausas reglamentarias (ítem 7) Adopción de pausas no reglamentarias (ítem 8) Determinación del ritmo de trabajo (ítem 9) Autonomía decisional <ul style="list-style-type: none"> Actividades y tareas (ítem 10 a) Distribución de tareas (ítem 10 b) Distribución del espacio de trabajo (ítem 10 c) Métodos, procedimientos y protocolos (ítem 10 d) Cantidad de trabajo (ítem 10 e) Calidad del trabajo (ítem 10 f) Resolución de incidencias (ítem 10 g) Distribución turnos (ítem 10h) 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo rutinario (ítem 37) Sentido del trabajo (ítem 38) Contribución del trabajo (ítem 39) Reconocimiento del trabajo (ítem 40)
CARGA DE TRABAJO (CT)	PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)
<ul style="list-style-type: none"> Presiones de tiempos <ul style="list-style-type: none"> Tiempo asignado a la tarea (ítem 23) Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24) Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25) Esfuerzo de atención <ul style="list-style-type: none"> Tiempo de atención (ítem 21) Intensidad de la atención (ítem 22) Atención sobre múltiples tareas (ítem 27) Interrupciones (ítem 30) Efecto de las interrupciones (ítem 31) Previsibilidad de las tareas (ítem 32) Cantidad y dificultad de la tarea <ul style="list-style-type: none"> Cantidad de trabajo (ítem 26) Dificultad del trabajo (ítem 28) Necesidad de ayuda (ítem 29) Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4) 	<ul style="list-style-type: none"> Grado de participación (ítem 11) Control ejercido por el inmediato superior(ítem 12)
	INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
	<ul style="list-style-type: none"> Información proporcionada al trabajador (ítem 13) Facilidades para el desarrollo profesional (ítem 41) Valoración de la formación (ítem 42) Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (ítem 43) Satisfacción con el salario (ítem 44)
	DESEMPEÑO DE ROL (DR)
	<ul style="list-style-type: none"> Ambigüedad de rol (ítem 14) Conflicto de rol (ítems 15 a - 15 d) Sobrecarga de rol (ítem 15 e)
	RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ítem 16) Calidad de las relaciones (ítem 17) Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18a) Exposición a situaciones de violencia (ítems 18 b-18d) Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19) Exposición a discriminación (ítem 20)

Tabla 3: Relación factores (método F-Psico)

Fuente: NTP 926 (INSST)

5.4 Procedimiento análisis de datos

Para llevar a cabo la administración de los cuestionarios se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Comunicación oficial a la dirección de la empresa solicitando permiso para ponernos en contacto con las formadoras y formadores de la organización, explicando el motivo de nuestro estudio.
- Con la aprobación de la dirección de la empresa, nos pusimos en contacto con las formadoras y formadores a través de correo electrónico explicando el objetivo de nuestro estudio, adjuntando en el mismo el cuestionario en formato online. De esta forma garantizamos el anonimato de los datos aportados por cada una de las personas participantes en el estudio.
- Una vez recogidos y volcados los datos en la aplicación, se procedió al análisis de los mismos.

VI. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados, se van a presentar los diferentes informes obtenidos de la aplicación informática F-PSICO 4.1; informe agrupado de resultados e informes comparativos (por edad, por sexo y sedes). Para cada uno de ellos se llevará a cabo una valoración resumen de la exposición centrándonos en aquellas dimensiones que presenten una exposición igual o mayor al 20% en riesgo elevado.

6.1 Datos sociodemográficos de la población

La tasa de participación del estudio es del 100% de la muestra seleccionada.



Figura 6: Población

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

En la siguiente figura puede observarse el resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.1 para todas las unidades de análisis. Dentro de cada uno de ellos realizaremos una valoración, centrándonos en aquellas dimensiones cuyos datos indiquen una exposición igual o mayor al 20% en riesgo elevado.

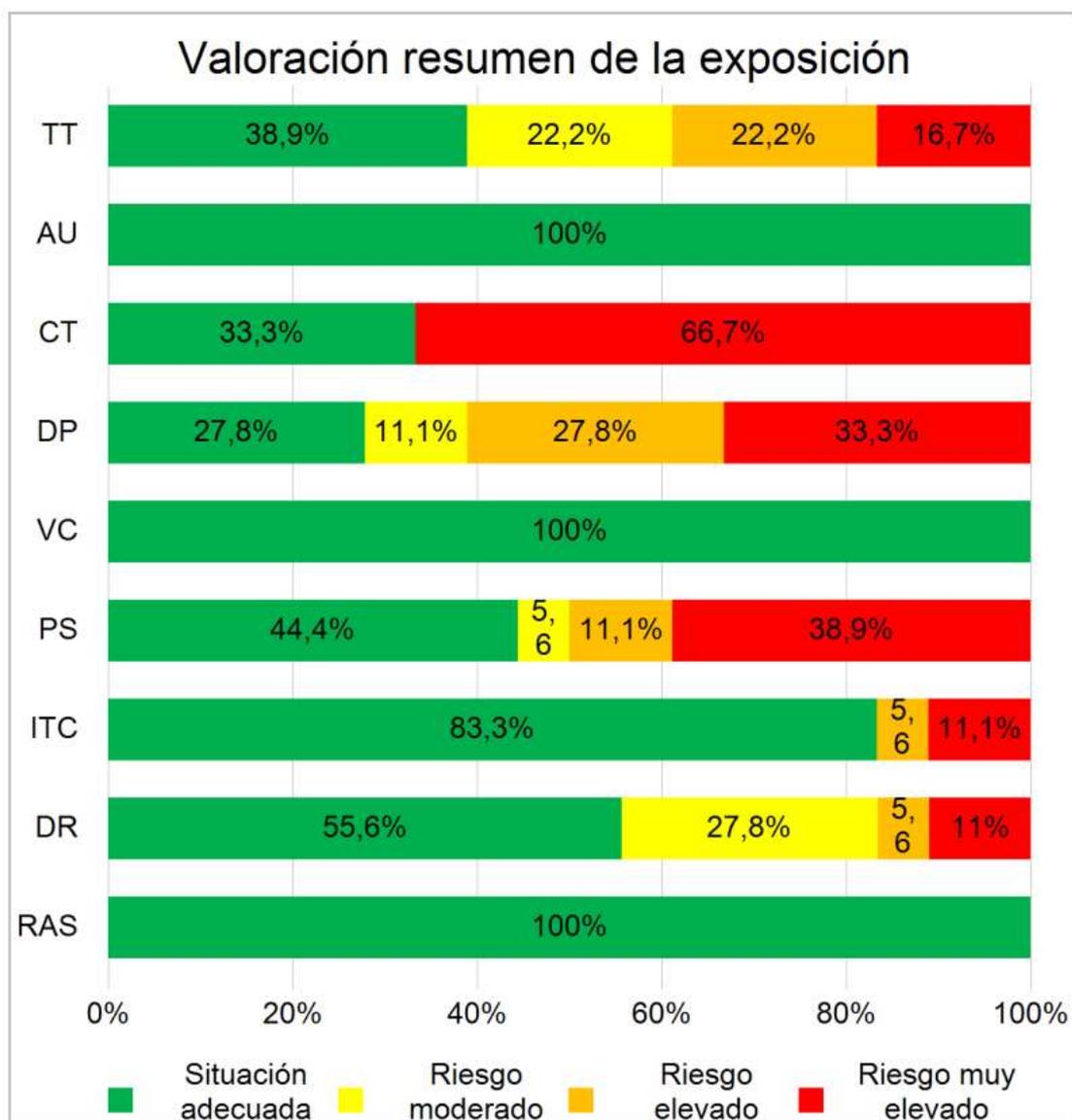


Figura 6. Informe agrupado de resultados

Como puede observarse en el informe agrupado de resultados, las formadoras y formadores presentan datos de exposición de riesgo muy elevado los siguientes factores:

- Carga de trabajo (CT) con un 66,7%
- Participación / supervisión (PS) con un 38,9%
- Demandas psicológicas (DP) con un 33,3%

A continuación, se exponen de forma desglosada los resultados obtenidos en cada uno de los 9 factores de riesgo psicosocial que analiza el método FPSICO 4.1:

6.2.5 Tiempo de trabajo



Figura 7: tiempo de trabajo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	4	4	3

Tabla 4: riesgo por tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	21,83	8,41	23,50

Tabla 5: estadísticas básicas por tiempo de trabajo

Como puede observarse en la figura 8, el 16,7% y el 22,2% de la muestra presentan un riesgo muy elevado y elevado, respectivamente, en la variable tiempo de trabajo. Estos resultados se han obtenido a partir de 4 ítems (trabajo en sábados, trabajo en domingos y festivos, tiempo de descanso semanal y compatibilidad de la vida laboral y social) 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)?



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?



Si atendemos a las respuestas de los encuestados, la dificultad para compaginar el horario laboral con el tiempo libre, así como el hecho de que el 50% de los formadores no dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso a la semana, ejerce una influencia negativa para los mismos. Si bien la normativa laboral¹ establece que el tiempo mínimo de descanso semanal será de 36 horas, según los datos presentados, el descanso consecutivo de los formadores resulta insuficiente.

6.2.6 Autonomía



Figura 8: Autonomía

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

Tabla 6: Riesgo por autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	32,56	9,62	32,00

Tabla 7: estadísticas básicas autonomía

¹ Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tal y como puede observarse en la figura 8, no existe riesgo de exposición de los formadores al factor de autonomía. De lo que se deduce que las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y la posibilidad individual de las personas trabajadoras para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos como los tiempos, los procedimientos y la organización del trabajo.

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?



Autonomía decisional

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



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



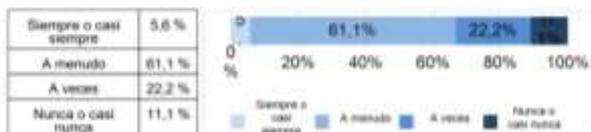
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?



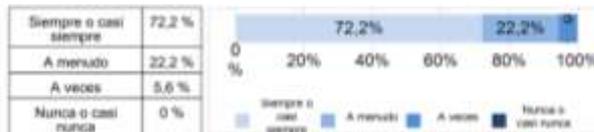
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?



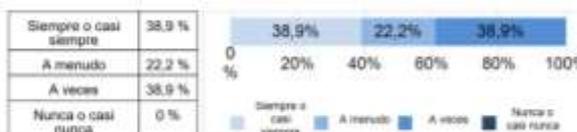
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo que tienes que realizar?



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?



6.2.7 Carga de trabajo



Figura 9: Carga de trabajo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	0	0	12

Tabla 8. riesgo por carga de

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	55,72	21,62	67,00

Tabla 9. estadísticas básicas cargas de trabajo

El 66,7 % de las formadoras y formadores encuestados manifiesta presentar un riesgo muy elevado en lo relativo a la carga de trabajo, es decir, respecto al nivel de demanda de trabajo al que tienen que hacer frente. La

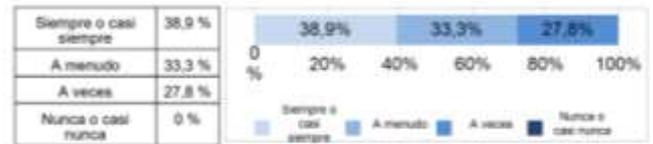
evaluación de las cargas de trabajo se recoge en tres bloques a partir de 13 ítems cuyas respuestas y porcentajes puede observarse a continuación:

Presiones de tiempo:

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



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



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



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)



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



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



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



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



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

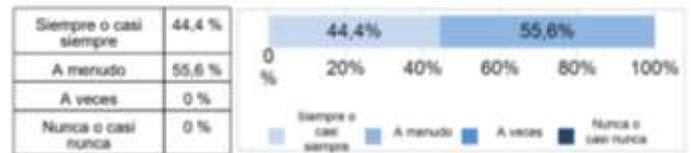


Cantidad y dificultad de la tarea:

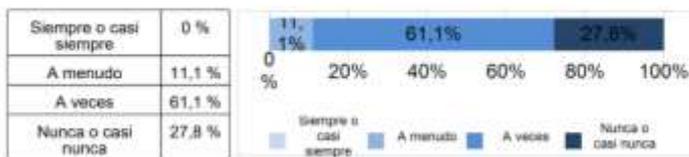
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:



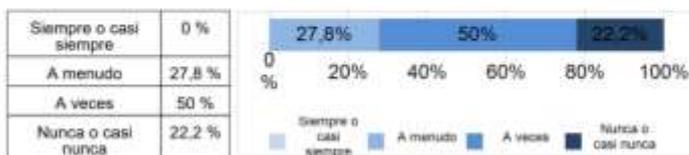
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarle trabajo a casa?



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?



Atendiendo a los datos expuestos, el riesgo muy elevado al que se ven sometidas las formadoras y formadores en este factor, responde especialmente al nivel de esfuerzo de atención, obteniendo también niveles altos de riesgo en lo que respecta a la cantidad de trabajo y presiones de tiempo. Muestra de ello recae en el hecho de que el 100% de los encuestados indican que a menudo o siempre deben mantener exclusiva atención en su trabajo, siendo alto o muy alto el nivel de atención exigido (ítems 21 y 22). Teniendo además siempre en el 44,4% de los casos que realizar varias tareas al mismo tiempo (ítem 27).

Por su parte, el 77,8% han manifestado percibir una cantidad de trabajo elevada (ítem 26). De igual manera, el 66,6% indicó que siempre o a menudo deben ejecutar las tareas con rapidez (ítem 24), debiendo acelerar el ritmo de trabajo en el 72,2% de los casos (ítem 25).

Esto pone de claro manifiesto que la carga de trabajo ha de ser analizada por el servicio de prevención de riesgos laborales, a fin de poder aplicar medidas que contribuyan a la eliminación o reducción de los niveles de riesgo detectados.

6.2.8 Demandas psicológicas



Figura 10. Demandas psicológicas

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	2	5	6

Tabla 10. Riesgo por demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	68,39	16,83	71,00

Tabla 11. Estadísticas básicas demandas psicológicas

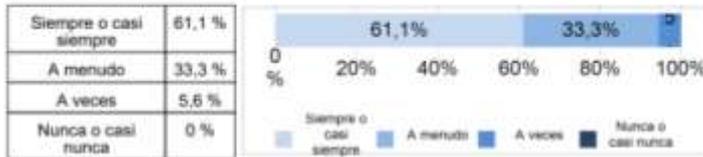
En cuanto a las exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo, encontramos que para el 61,1 % existe un riesgo elevado o muy elevado. Estos resultados se han calculado a partir de las respuestas a 9 ítems que valoran la demanda psicológica y que analizaremos a continuación.

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

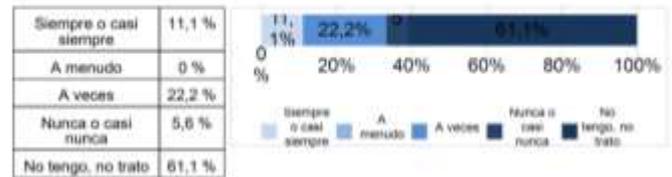


Exigencias emocionales:

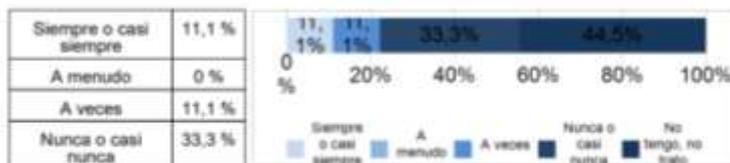
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)



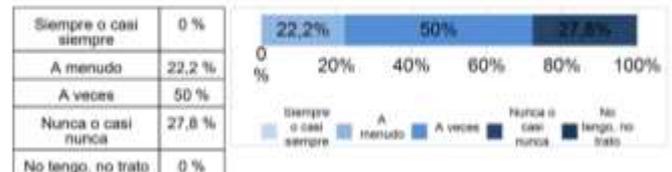
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados



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



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



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...)



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.):



Los resultados obtenidos en este último factor nos informan también de un riesgo importante en cuanto a las demandas psicológicas, tanto en exigencias cognitivas (grado de movilización y esfuerzo intelectual al que deben hacer frente en el desempeño de las tareas) como emocionales. Así se observa que el 94,5% (ítem 33a) y el 94,4% (ítem 33b) perciben a menudo o siempre unos requerimientos elevados de aprendizaje y de adaptación a nuevas situaciones. Tratando directamente siempre o casi siempre en el 88,9% con alumnos o personas no empleadas en el trabajo (ítem 33f), ante los que a menudo o siempre en el 72,2% de los casos se espera que se esfuercen en ocultar sus emociones.

6.2.9 Variedad / contenido



Figura 11. variedad / contenido

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

Tabla 12. riesgo variedad / contenido

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17,50	7,20	16,50

Tabla 13. estadísticas básicas riesgo variedad / contenido

La evaluación del factor variedad/contenido muestra que no hay riesgo, encontrándose los 18 formadores en una situación catalogada por el método FPSICO 4.1 como adecuada. Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con significado, se trata de un trabajo importante y goza de reconocimiento del entorno de la persona trabajadora:

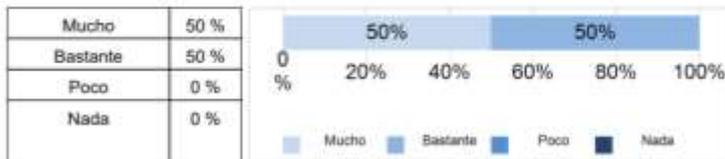
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:



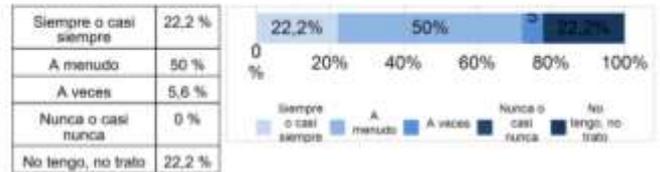
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?



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



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



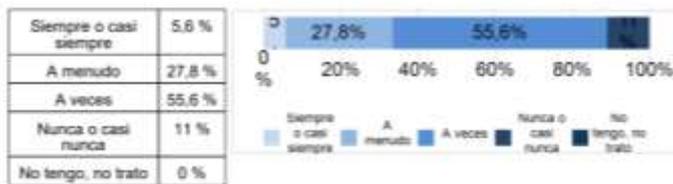
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo



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



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



6.2.10 Participación / supervisión



Tabla 58: pregunta 40a

Figura 57: pregunta 40a

Figura 12: participación / supervisión

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	1	2	7

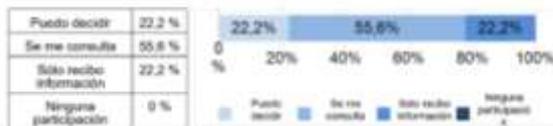
Tabla 14: riesgo participación / supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	32,72	15,45	30,00

Tabla 15: estadísticas básicas riesgo participación / supervisión

Los resultados arrojados por la aplicación informática indican que el 50% de los sujetos presenta un nivel de riesgo elevado o muy elevado para el factor participación/supervisión. La evaluación de esta variable 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?



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



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



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



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



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



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



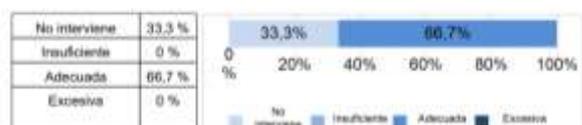
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo



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



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



Analizando el resultado de los ítems puede indicarse que el nivel de riesgo uno de los valores a destacar es la escasa participación de las formadoras y formadores en la incorporación de nuevos empleados (ítem 11f). Según los datos, el 66,6% manifiesta no tener ninguna participación en este aspecto. En cuanto a la dimensión de este factor, relacionada con la supervisión que la organización ejerce sobre los quehaceres, podemos resaltar que el 44,4% de los encuestados afirma que la supervisión sobre el ritmo de trabajo es insuficiente (ítem 12c), en la misma línea, el 33,3% tiene la misma apreciación en cuanto a la supervisión sobre la calidad de su trabajo.

6.2.11 Interés por la persona trabajadora / compensación



Figura 13. Interés / Compensación

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
15	0	1	2

Tabla 16. riesgo Interés / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	36,17	14,21	34,50

Tabla 17. estadísticas básicas riesgo Interés / Compensación

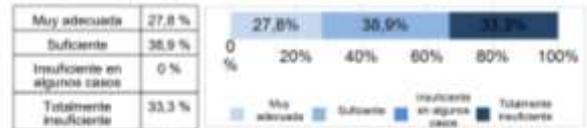
Los datos obtenidos muestran que el 16,7% de las formadoras y formadores presentan un riesgo elevado o muy elevado para el factor interés por el trabajador/compensación, frente a un 83,3% se encuentra en una situación adecuada.

La evaluación de este factor gira en torno a los resultados obtenidos en los siguientes ítems:

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



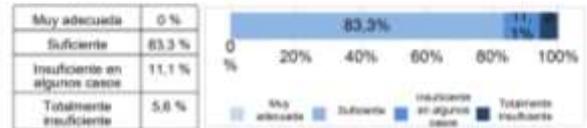
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?



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



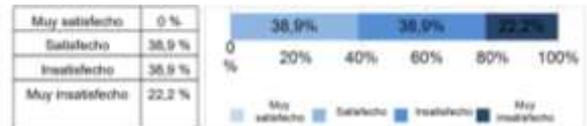
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:



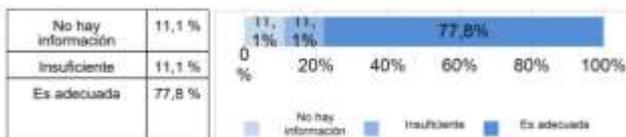
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción



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



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



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



De los datos obtenidos, cabe destacar que el 83,3% de las formadoras y formadores indican que no disponen de información respecto a los requisitos para una posible promoción laboral (ítem 13c).

6.2.12 Desempeño del rol

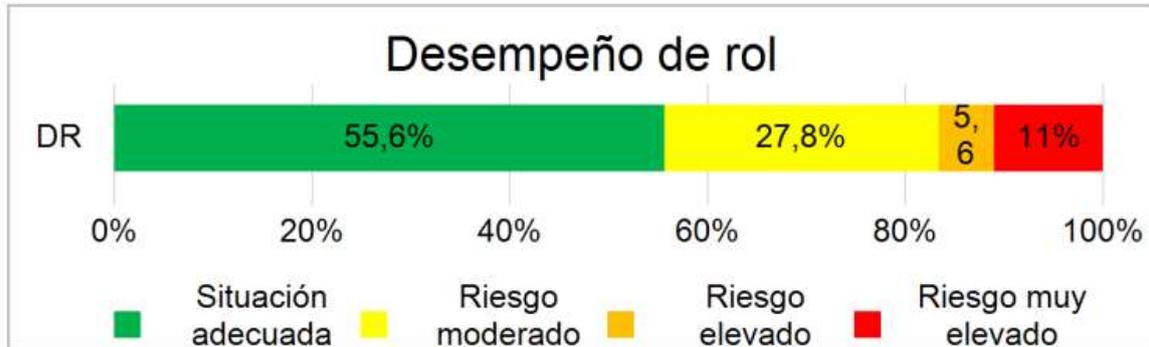


Figura 14. desempeño rol

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	5	1	2

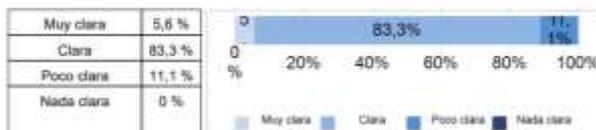
Tabla 18. riesgo desempeño rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	37,61	19,82	35,00

Tabla 19. riesgo desempeño rol

En el 16,7% existe un riesgo elevado o muy elevado en el desempeño del rol. Estos resultados se han calculado a partir de las respuestas a los siguientes ítems:

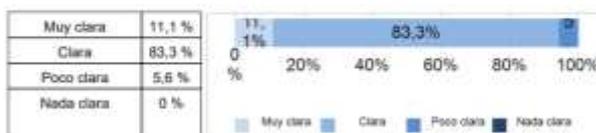
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)



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



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



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



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



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)



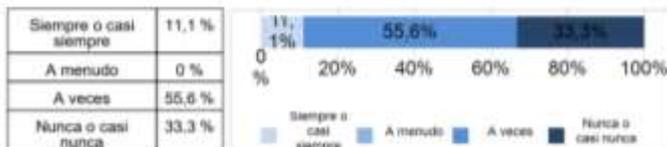
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales



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



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...



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



6.2.13 Relaciones y apoyo social



Figura 15. Relaciones y apoyo social

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

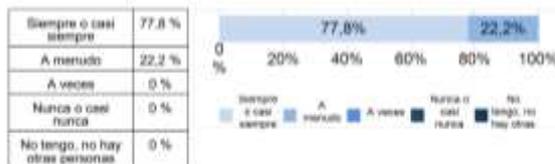
Tabla 20. riesgos Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	5,11	7,33	2,00

Tabla 21. estadísticas básicas relaciones y apoyo social

Los valores obtenidos en este factor, junto con el de AU y el de VC como hemos visto en las páginas anteriores, muestran una situación adecuada en la que no se detecta riesgo en relación a las relaciones y el apoyo social. Estos resultados se han calculado a través de las respuestas a los siguientes ítems:

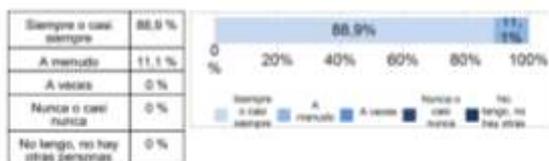
15a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores



15b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados



15c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros



15d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa



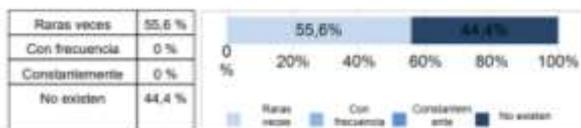
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?



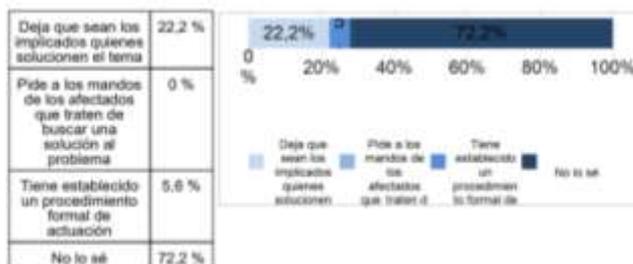
15d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual



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



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



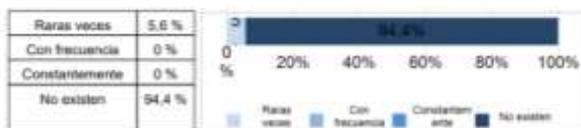
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física



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



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



Tal y como puede observarse se obtienen resultados positivos en aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. De forma que el apoyo social actúa como un factor moderador del estrés.

En resumen, de los 9 factores analizados de forma agrupada, se ha detectado que aquellos con mayor riesgo para las formadoras y formadores son:

- CT (carga de trabajo)
- PS (participación/supervisión)
- DP (demandas psicológicas)

En contraposición, encontramos que los factores AV, VC y RAS, muestran que no existe riesgo asociado a los mismos. Encontrándose todas las personas trabajadoras en una situación adecuada. Cabe destacar la importancia de este resultado, especialmente en la variable relacionada con el apoyo social, ya que tal y como apuntan diversos estudios, la misma ejerce un efecto “moderador del estrés”.

6.3 Comparación de los resultados según el sexo.

A continuación, se muestran los gráficos resumen de la exposición a cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.1 para mujeres y hombres.

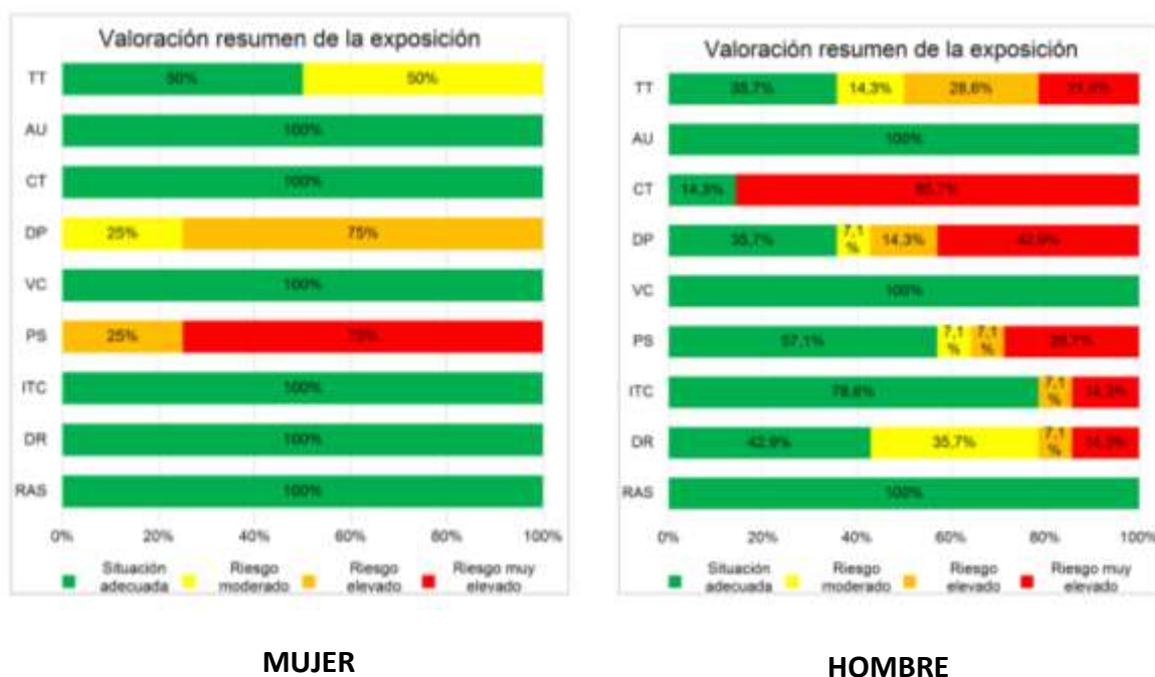


Figura 16. Comparativa del nivel de riesgo en los distintos factores laborales entre mujeres y hombres

A tenor de los informes obtenidos teniendo en cuenta la variable SEXO, podemos observar cómo tanto en el caso de las formadoras como en el de los formadores, no se aprecia riesgo en los factores de autonomía, variedad/contenido y relaciones y apoyo social.

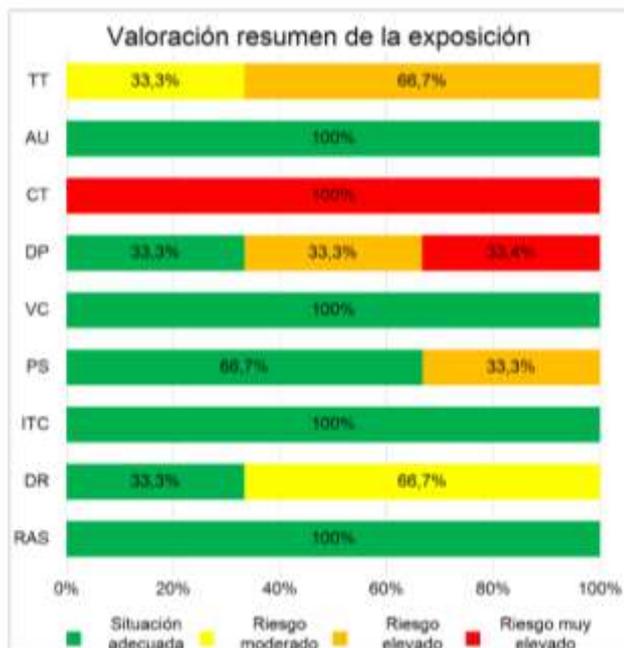
No obstante, si se aprecian diferencias por sexo para los factores cargas de trabajo, interés por el trabajador/compensación y desempeño del rol. En estos 3 casos, se observa que, si bien en el caso de las formadoras no existe riesgo, encontrándose todas en una situación adecuada, en el caso de los formadores masculinos se detectan diferentes niveles de riesgo, llegando incluso en el caso de las cargas de trabajo a obtenerse un valor de riesgo muy elevado para el 85,7%.

Si observamos el resto de factores, pueden observarse las siguientes diferencias entre hombres y mujeres:

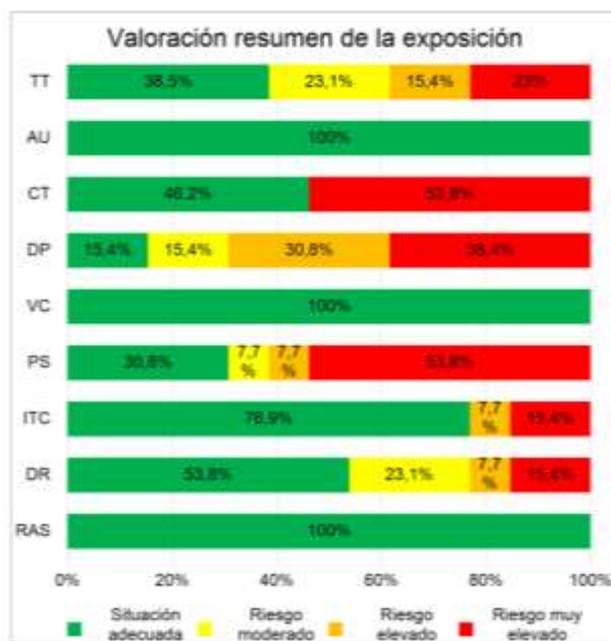
- Tiempo de trabajo (TT). Mientras que las formadoras se encuentran en una situación de riesgo aceptable, el 50% de los hombres presenta un riesgo elevado o muy elevado en lo que respecta al tiempo de trabajo.
- Carga de trabajo (CT). En este caso los resultados son muy llamativos. El 85,7% de los hombres presenta un riesgo muy elevado en este factor, mientras que en el caso de las mujeres se determina que no existe riesgo, encontrándose el 100% de las mismas en una situación adecuada en cuanto a las cargas de trabajo.
- Demandas psicológicas (DP). el 75% de las mujeres presenta riesgo elevado en este factor, frente al 57%2 de los hombres con riesgo elevado o muy elevado.
- Participación / supervisión (PS). En este caso el 100% de las mujeres presenta riesgo elevado o muy elevado frente a un 35,8% observado para los formadores masculinos.

6.4 Comparación de los resultados por edad

A continuación, se muestran los gráficos resumen de la exposición a cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.1 según la variable edad.



MENOS DE 30



ENTRE 30 Y 40 AÑOS



MÁS DE 40 AÑOS

Figura 17. Comparativa del nivel de riesgo en los distintos factores laborales por edad

Como puede observarse en existen diferencias significativas respecto a la exposición de riesgo según la edad de las formadores y formadores. Resulta llamativo observar como los formadores mayores de 40 años solo presentan un nivel de riesgo muy elevado en el factor cargas de trabajo. Gozando para el resto de los factores de una situación adecuada sin riesgo.

La situación de los encuestados y encuestadas agrupados en “menos de 30 años” y “entre 30 y 40 años” ofrece datos más homogéneos, no obstante, también pueden observarse las siguientes diferencias:

- En lo referente al tiempo de trabajo (TT), el 66% de los formadores con menos de 30 años presentan un riesgo elevado, frente al 38,4% expuestos a riesgo elevado o muy elevado de los comprendidos entre 30 y 40 años.
- Los datos más preocupantes, tal y como pudo observarse ya en el informe agrupado de riesgos (ver *apartado 6.3.6*) corresponden al factor cargas de trabajo (CT). En este caso el 100% los formadores menores de 30 y mayores de 40 están expuestos a un riesgo elevado, frente al 53,8% de aquellos con edades comprendidas entre los 30 y 40 años.
- En cuanto a las demandas psicológicas (DP), no se aprecian diferencias significativas entre los menores de 30 y aquellos con edades comprendidas entre los 30 y los 40 años, encontrándose un 69,2% y un 66,7% respectivamente en niveles de riesgo elevado o muy elevado.
- Para el factor participación/supervisión (PS) los formadores más perjudicados son aquellos con edades comprendidas entre los 30 y 40 años, ya que según se desprende de los resultados, el 61,5% de los mismos presentan un riesgo elevado o muy elevado.
- En el caso de los factores interés del trabajador/compensación (ITC) y del desempeño del rol (DR), solo presentan riesgos los formadores de entre 30 y 40 años, para los cuales se ha detectado en ambos casos que el 23,1% de los mismos están expuestos a riesgo elevado o muy elevado en ambos factores.

VII. DISCUSIÓN / CONCLUSIONES

Tras el análisis de la información obtenida podemos concluir:

- El factor de riesgo con mayor prevalencia entre las formadoras y formadores del centro privado de formación evaluado es la carga de trabajo (CT), detectándose que el 66,7% de los mismos se encuentran en una situación de riesgo muy elevada. En el caso que nos ocupa este nivel de riesgo está asociado principalmente al nivel de esfuerzo de atención, a la cantidad de trabajo requerido y a las presiones de tiempo asociadas. Teniendo en cuenta que a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y satisfacción de las personas trabajadora, resulta fundamental que el servicio de prevención evalúe la carga de trabajo, así como el resto de factores con riesgo elevado, de cara a la implementación de medidas que eliminen o minimicen el mismo.
- Tras la carga de trabajo se puede apreciar que los siguientes factores con mayores evidencias negativas son; las demandas psicológicas (DP), tanto en exigencias cognitivas como emocionales, con una incidencia del 61,1% en riesgo elevado o muy elevado, cuestión íntimamente relacionada con el hecho de que su actividad implica en una parte muy importante el contacto con usuarios y alumnos. Seguidamente encontramos la participación/supervisión (PS), con un 50%. Cabe destacar, para este último factor, la escasa participación de las formadoras y formadores en la incorporación de nuevos empleados, así como la escasa supervisión sobre el ritmo y la calidad del trabajo que desempeñan.
- En contraposición encontramos que existen tres factores; autonomía (AU), variedad/contenido (VC) y relaciones y apoyo social (RAS) para los que no se ha detectado riesgo alguno. Encontrándose todas las personas encuestadas en una situación adecuada.
- Llevando a cabo una comparativa en función del sexo, se observan diferencias significativas.
 - Asociándose un mayor índice de riesgo en hombres en factores como las cargas de trabajo (CT), interés por el

trabajador/compensación (ITC) y desempeño del rol (DR), en los que se detectan diferentes niveles de riesgo, llegando incluso en el caso de las cargas de trabajo a obtenerse un valor de riesgo muy elevado para el 85,7%. No existiendo riesgo asociado a estos factores en caso de mujeres.

- Por su parte las mujeres sufren unos índices de riesgo mayores que los hombres en lo referido a las demandas psicológicas (DP), así el 75% de las formadoras presentan riesgo elevado en este factor, frente al 57%² de los hombres con riesgo elevado o muy elevado. También se observan diferencias importantes en lo referido a la participación / supervisión (PS). En este caso el 100% de las mujeres presenta riesgo elevado o muy elevado frente a un 35,8% observado para los formadores masculinos.
- Si tenemos en cuenta los resultados obtenidos en función de la edad de las formadores y formadoras, es destacable el hecho de que los mayores de 40 años únicamente presentan riesgo para el factor carga de trabajo. A nivel general, los formadores menores de 30 años presentan mayores niveles de riesgo en los factores tiempo de trabajo (TT) y demandas psicológicas (DP), mientras que en los que tienen edades comprendidas entre los 30 y los 40, destacan especialmente las demandas psicológicas (DP) y la participación/supervisión (PS).
- Los resultados obtenidos además se muestran coherentes con los obtenidos en la [ENCT](#), según la cual el 71% de las personas dedicadas a la educación tratan directamente con personas que no son empleadas en su organización, con la consecuente exigencia emocional que ello conlleva. En cuanto a las demandas directas de personas según la mencionada encuesta son muy frecuentes en el sector de la educación (78%). En cuanto al factor relaciones y apoyo social, los datos obtenidos también coinciden con los de la ENCT, según la cual, la falta de ayuda o apoyo social por parte de compañeros es muy poco frecuente, no estando el colectivo de educadores dentro de los identificados con una mayor prevalencia de violencia, acoso o discriminación.

- Dados los resultados obtenidos, podemos afirmar que nos encontramos ante una situación laboral de **SOBRECARGA** o MUCHA TENSIÓN, que, siguiendo el modelo demanda-control-apoyo, se caracteriza por una elevada demanda, un bajo control por parte de la persona trabajadora y un alto apoyo social, que en este caso actúa como moderador o reductor del estrés y sus consecuencias. Dada esta situación de partida, el modelo predice que nos encontramos ante una situación desfavorable con riesgo para la salud y bienestar de las formadoras y formadores. En esta situación, los mismos experimentan un incremento de activación que no se traduce que una respuesta de afrontamiento efectivo, generando un malestar que puede acabar generando un estrés residual dañino para su salud. Esta situación descrita por el modelo como “sobrecarga” pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una planificación e intervención.

VIII. INTERVENCIÓN PROPUESTA Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Tal y como indica la LPRL en su artículo 16b), si los resultados de la evaluación de riesgos laborales pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Como hemos expuesto en el apartado anterior, nos encontramos ante una situación laboral caracteriza por una elevada demanda, un bajo control por parte de la persona trabajadora y un alto apoyo social. Partiendo de ese supuesto planteamos una intervención y planificación de la actividad preventiva dirigida a eliminar, reducir o controlar los riesgos identificados.

De la evaluación de riesgos se desprenden como principales estresores laborales:

- Cargas de trabajo elevadas por un alto nivel de esfuerzo de atención durante el desarrollo de su actividad, así como por la cantidad de trabajo y presiones de tiempo. Casi siempre deben mantener exclusiva atención en su trabajo, siendo muy alto el nivel de atención exigido. Teniendo además en muchos casos que realizar varias tareas al mismo tiempo y acelerar el ritmo de trabajo.
- Demandas psicológicas elevadas tanto a nivel como emocional. Se perciben requerimientos elevados de aprendizaje y de adaptación a nuevas situaciones.
- Riesgo adicional que supone el trabajar directamente con los alumnos.
- Escasa participación y supervisión de los ritmos y calidad del trabajo realizado.
- También algunos formadores manifiestan dificultades para compatibilizar la vida laboral con la vida personal, además de trabajar en algunas ocasiones sábados, domingos y festivos.

De forma general la intervención llevada a cabo podría esquematizarse de la siguiente forma:



Figura18 : Esquema de intervención

A continuación, presentamos nuestra propuesta de planificación de la actividad preventiva, teniendo en cuenta que, en términos generales, las actividades preventivas que deben planificarse son:

- Evaluación de riesgos.
- Información y formación de los trabajadores.
- Controles periódicos necesarios de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud.
- Control de cambios de las condiciones de trabajo o de los trabajadores
- Medidas de emergencias.
- Notificación e investigación de accidentes.

Tal y como puede observarse en la siguiente figura, para cada actividad preventiva se ha determinado el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables, siendo fundamental llevar a cabo un seguimiento continuo de la misma.

Riesgo	Medida	Responsable	Plazo	Seguimiento (fecha)
Transversal	- Reconocimientos médicos inicial y periódicos	Resp. RRHH	Val. Prof.	Val. Prof.
	- Proporcionar formación e información de riesgos	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
Carga de trabajo	- Evaluación de las cargas de trabajo en los puestos para poder repartirlas de forma equitativa	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Planificar los trabajos adecuando carga de trabajo y tiempo de ejecución	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Contratar personal adicional temporalmente para periodos de alta demanda	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Promover la importancia de la autogestión del tiempo y la desconexión digital fuera del horario laboral	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Instaurar un sistema de pausas y descansos	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Formación en gestión del tiempo	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
Demandas psicológicas	- Implementar un Plan de formación continua que permita la capacitación y adquisición de habilidades y competencias dando respuesta a nuevas necesidades de aprendizaje y de adaptación.	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Formación en Técnicas gestión estrés	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Entrenamiento en asertividad y habilidades sociales	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Prácticas de relajación y mindfulness para reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
Participación Supervisión	- Mantener una comunicación constante a través de canales internos, como intranet o boletines, para informar sobre cuestiones generales y oportunidades de promoción laboral.	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Crear un buzón virtual para la presentación de ideas y sugerencias, de modo que los formadores puedan contribuir de manera continua.	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Establecer canales de comunicación y reuniones semanales de 15 min. (virtuales o presenciales) para tratar incidencias y novedades.	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
	- Establecer indicadores y evaluaciones periódicas de la calidad y ritmos de trabajo que permita una retroalimentación sobre el rendimiento y las áreas de mejora.	Resp. RRHH	3 meses	12/2023
Tiempo de trabajo	- Implementar un sistema de incentivos adicionales o días u horas de descanso compensatorio por trabajar en días no laborales o festivos.	Resp. RRHH	3 meses	12/2023

Tabla 22 : planificación de la actividad preventiva

IX. LIMITACIONES

Una de las mayores limitaciones de este trabajo es la imposibilidad de generalizar los resultados. La guía del método de evaluación de los riesgos psicosociales aplicada, el FPSICO 4.1, recomienda que, para su uso en condiciones ideales, la muestra no sea inferior a 30 personas, aunque se puede aplicar según los criterios preventivos del estudio a cualquier tamaño muestral.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997.
- Camargo, Blasina. *Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma*. Revista medico científica, 2010, vol. 17, no 2, p. 78-86. <http://www.revistamedicocientifica.org/uploads/journals/1/articles/103/public/103-370-1-PB.pdf>
- Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Marcelo García, C. (2000). Formación y Nuevas Tecnologías: Posibilidades y condiciones de la teleformación como espacio de aprendizaje. *Construyendo el cambio: perspectivas y propuestas de innovación educativa* (pp. 429-444).
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2021). Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales. ITSS. <https://bit.ly/3p1CSTD>
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS, 2012). Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. ITSS. <https://bit.ly/3p1MNSu>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST, 2002). La carga mental de trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO%20DE%20CARGA%20MENTAL,-Como%20ya%20hemos&text=Conjunto%20de%20requerimientos%20mentales%2C%20cognitivos,necesario%20para%20desarrollar%20el%20trabajo>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud (INSST, 2018). *“el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general”*.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Leka, S. y Cox, T. 2009. The European Framework for Psychosocial Risk Management. <http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>
- Louzán, R. (2022). Motivos que han propiciado que la evaluación de riesgos psicosociales sea la asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales. Estudio Delphi. *metahodos. revista de ciencias sociales*, 10(2): 226-242. <http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v10i2.556>

- Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
- Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F. : Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36. https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectives_intervencio_r_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4
- Moreno Jimenez, B (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del Trabajo. versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno Jimenez, B y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- OIT/OMS Comité Mixto. (1984). Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo.
- Pérez-Zapata y Álvarez-Hernández (2022). Proyecto Fundación Prevent: “Prioridades de intervención en la salud mental de los trabajadores: indicadores para promover la salud mental y ranking de condicionantes laborales y no laborales”.
- NTP: 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación (2012)
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales
- NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga

XI. ANEXO I: ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Factores psicosociales de riesgo o estrés	14
Tabla 2: Consecuencias del estrés laboral	22
Tabla 3: Relación factores del método FPSICO 4.1	26
Tabla 4: riesgo por tiempo de trabajo	30
Tabla 5: estadísticas básicas por tiempo de trabajo	30
Tabla 6: Riesgo por autonomía	31
Tabla 7: estadísticas básicas autonomía	31
Tabla 8. riesgo por carga de trabajo	33
Tabla 9. estadísticas básicas cargas de trabajo	33
Tabla 10. Riesgo por demandas psicológicas	36
Tabla 11. Estadísticas básicas demandas psicológicas	36
Tabla 12. riesgo variedad / contenido	38
Tabla 13. estadísticas básicas riesgo variedad / contenido	38
Tabla 14: riesgo participación / supervisión	39
Tabla 15: estadísticas básicas riesgo participación / supervisión	39
Tabla 16. riesgo Interés / Compensación	41
Tabla 17. estadísticas básicas riesgo Interés / Compensación	41
Tabla 18. Riesgo desempeño rol	43
Tabla 19. riesgo desempeño rol	43
Tabla 20. riesgos Relaciones y apoyo social	45
Tabla 21. estadísticas básicas relaciones y apoyo social	45
Tabla 22. planificación de la actividad preventiva	56

XII. ANEXO II: ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores psicosociales, Factores psicosociales de riesgo y Riesgos psicosociales.	11
Figura 2: Factores psicosociales.	13
Figura 3: Fases del estrés.	18
Figura 4: Ley de Yerkes-Dodson: Relación estrés y rendimiento.	19
Figura 5: Modelo demanda-control-apoyo social.	21
Figura 6: Informe agrupado de resultados.	29
Figura 7: tiempo de trabajo	30
Figura 8: Autonomía	31
Figura 9: Carga de trabajo	33
Figura 10. Demandas psicológicas	36
Figura 11. variedad / contenido	38
Figura 12: participación / supervisión	39
Figura 13. Interés / Compensación	41
Figura 14. desempeño rol	43
Figura 15. Relaciones y apoyo social	45
Figura 16. Comparativa del nivel de riesgo en los distintos factores laborales entre mujeres y hombres	47
Figura 17. Comparativa del nivel de riesgo en los distintos factores laborales por edad	49
Figura18. Esquema de intervención	55

Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

**ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

A. SEXO

Hombre

Mujer

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

B. EDAD

menos 30 años

entre 30 y 40 años

más de 40 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

C. SEDE

SEVILLA

UTRERA

CÁDIZ

HUELVA

SALAMANCA

CIUDAD REAL

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6

1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No trabajo en turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 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 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

Insuficiente

Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Clara

Poco clara

Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Buenas 1
- Regulares 2
- Malas 3
- No tengo compañeros 4

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

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

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

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

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

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

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

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

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

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
- No lo sé 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca 4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |