



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

**MÁSTER UNIVERSITARIO**

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**TÍTULO DE TFM**

ESTUDIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN UNA  
EMPRESA DE FABRICACIÓN METÁLICA

**DIRECTORA**

ROSARIO PARETS LLORCA

**ALUMNA**

RAQUEL SORIANO GÓMEZ

**FECHA DE ENTREGA**

13 DE AGOSTO DE 2018

## RESUMEN

### INTRODUCCIÓN

El concepto de “factores psicosociales” hace referencia a 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 tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

### FINALIDAD

El objeto del presente informe es examinar la incidencia de factores psicosociales nocivos, evaluando su peligrosidad potencial y proponiendo las medidas protectoras o preventivas que, a nuestro juicio, contribuirán a mejorar las condiciones psicosociales del trabajador.

### RESULTADOS

Se presentan los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales de una empresa de fabricación metálica por departamentos, por puestos, por sexo, por edad y por tipo de contrato.

### CONCLUSIONES

En general la empresa presenta unos resultados de riesgo adecuado en casi todos los factores valorados, tan sólo en Participación/ Supervisión, encontramos un riesgo muy elevado, por lo que esta es un área de intervención prioritaria. Se proponen medidas a adoptar, tanto en este factor, como en otros donde también cabe margen de mejora.

## PALABRAS CLAVE

Factores psicosociales, nivel de riesgo, bienestar, medidas preventivas, optimización.

## ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN .....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. OBJETIVOS.....	8
4. PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA.....	9
4.1 METODOLOGIA UTILIZADA .....	16
4.2 DEFINICIONES .....	17
4.3 APLICACIÓN .....	26
5. RESULTADOS .....	288
5.1 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	288
5.2 RESULTADOS OBTENIDOS .....	30
6. CONCLUSIONES GENERALES.....	75
7. PLANIFICACION DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS .....	76
8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	79
9. BIBLIOGRAFÍA.....	80
10. ANEXOS.....	82

## 1. JUSTIFICACIÓN

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas de metalurgia, tanto a nivel nacional como en Murcia es, en los últimos años, un tema de estudio de gran interés, ya que la aplicación de la psicología en la prevención de riesgos laborales, es de creciente aplicación en España.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores y trabajadoras se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

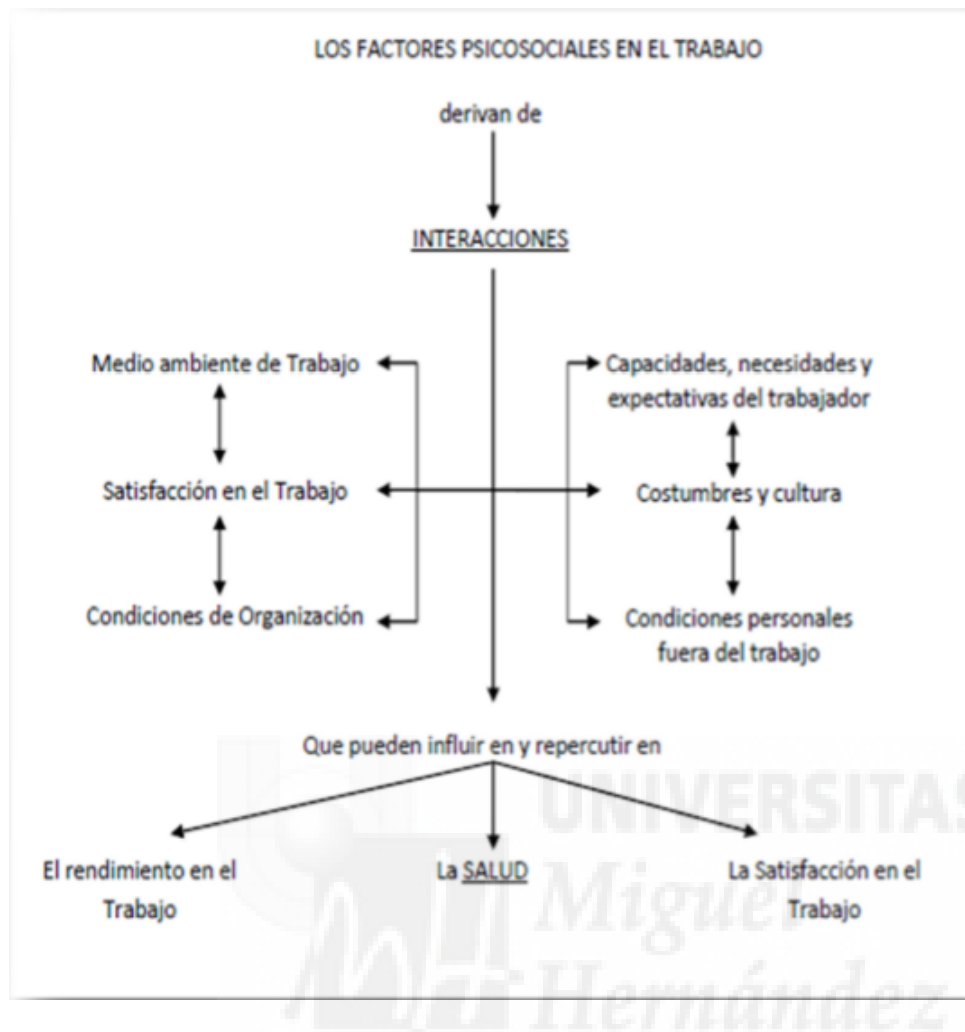
La situación actual de las empresas de metalurgia españolas, se caracteriza por un significativo aumento en la subcontratación, la introducción de los modelos de producción basados en el Just In Time y una organización del trabajo basada en los turnos (la jornada continua es la forma más habitual, con una duración de 8 horas).

El objetivo de este estudio, es hacer la evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de metalurgia murciana, utilizando la herramienta FPSICO, y en base a los resultados que se obtienen, realizar una propuesta de medidas de mejora, estableciendo el personal al que va dirigido esas medidas, las personas responsables de llevarlas a cabo, la forma y los plazos.

## 2. INTRODUCCIÓN

El concepto de “factores psicosociales” hace referencia a aquellas condiciones que se encuentra 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. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables fomentan la aparición de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar del trabajador.

Entendiendo la “salud” según la definición de la Organización Mundial de la Salud como un estado de equilibrio y bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad, podemos comprender que una situación psicosocial negativa puede provocar trastornos físicos (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...); psicológicos (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...), emocionales(ansiedad, tristeza, depresión,...) y de comportamiento social (aislamiento, drogodependencias, conducta agresiva,...)



Estas consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador se engloban dentro del concepto del estrés, la insatisfacción laboral, los problemas de relación, etc.

Por otra parte, también surgen efectos perjudiciales sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc. Por ello, las empresas se centran, cada vez más, en estudiar e intervenir en este tipo de factores.

Hay que decir, que la interacción, trabajo-persona, puede ser positiva si el trabajador/a tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades. Por ello, una de las características que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, son potencialmente factores de riesgo y, por tanto, el objetivo preventivo tiene que centrarse en su optimización a fin de evitar que sean considerados efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos.

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores/as, sino que ciertas características propias de cada trabajador/a

(personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc) determinan la magnitud y la naturaleza de sus reacciones frente a las condiciones de trabajo de origen psicosocial y, por tanto, de las consecuencias sobre su salud.

Estamos hablando de que los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y satisfacción en el trabajo y generar estrés, dependiendo de la percepción que el trabajador/a tenga de ellos y de la capacidad que tengan para hacer frente a los mismos.

En el área de los aspectos psicosociales, no se puede establecer relaciones tan claras y directas entre causas y consecuencias como en otros ámbitos de la Prevención. El que estas relaciones sean menos evidentes es debido a que en la generación de problemas de carácter psicosocial concurren distintas variables con gran influencia como ciertas características del individuo o porque los efectos de los factores psicosociales pueden manifestarse diferidos en el tiempo. Sin embargo, esto no quiere decir que no esté suficientemente probada la relación entre unos factores psicosociales adversos y los problemas de salud que generan.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada; así el efecto sinérgico (se potencian entre sí) o aditivo de esos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto sin importancia sea “la gota que desborde el vaso”, y desencadene una reacción en la persona.

### 3. OBJETIVOS

El objeto del presente informe es examinar la incidencia de factores psicosociales nocivos en una empresa de fabricación metálica, evaluando su peligrosidad potencial y proponiendo las medidas protectoras o preventivas que, a nuestro juicio, contribuirán a mejorar dichas condiciones.

Este estudio se realiza porque es una obligación legal, es parte de la evaluación de riesgos, ya que se trata de una de las especialidades que indica la ley de prevención de riesgos laborales.

Objetivos específicos:

- Analizar los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en la empresa.
- Hacer una reunión con el comité de seguridad y salud en la empresa para ver las medidas a implantar a raíz de dicha evaluación.
- Actuar en esta primera fase, sobre aquellas variables en las cuales se encuentra en situación de riesgo muy elevado un porcentaje de trabajadores superior al 10%.
- Proponer un plan de acciones en base a los resultados establecidos:
  - o Indicar las medidas de actuación preventivas a llevar a cabo.
  - o Definir trabajadores a los que afectan dichas medidas.
  - o Definir quienes serán los responsables de llevar a cabo dichas medidas.
  - o Definir los plazos para establecer las medidas.
  - o Establecer cómo se van a llevar a cabo las medidas.
- Evaluar de manera continua los posibles cambios surgidos.



## 4. PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Aún así, es frecuente la percepción de que los factores psicosociales constituyen realidades excesivamente complejas y difíciles de entender, y que las intervenciones preventivas requieren cambios irrealizables de la organización del trabajo, puesto que ésta es de competencia exclusiva de los empresarios. Estas posiciones son insostenibles para quien dedica su trabajo a la prevención.

La investigación ha demostrado que algunos de los factores de riesgo para la salud que conocemos son de naturaleza psicosocial. Es cierto que solamente conocemos una parte de la realidad y que esta es compleja, pero ello no afecta de manera específica a los factores psicosociales, sino al conjunto del conocimiento y la prevención. Lo mismo sucede en toxicología, por ejemplo, los efectos de las interacciones de bajas dosis de diferentes contaminantes poco tienen que ver con los efectos agudos de cada uno de los contaminantes de manera aislada, que es lo que en realidad conocemos y para lo que disponemos de (algunos) límites de exposición. Pero nadie discute la importancia de la higiene industrial y del control de los contaminantes en el trabajo, posición del todo razonable, por cierto.

Lo que es razonable desde el punto de vista de la prevención es que actuemos allí donde hay necesidades, es decir, que hagamos alguna cosa para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de acción y recursos suficientes. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien: de esto se trata. Si disponemos de evidencias suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas, la escasez de control sobre el trabajo, el apoyo social pobre y la ausencia o pobreza de compensaciones son factores de riesgo para la salud, de lo que se trata es de identificar estos factores de riesgo en los lugares de trabajo y controlarlos. Hace pues falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) y que esta incluya los factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo, hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicaría introducir cambios en la organización del trabajo. La organización del trabajo no es intocable: los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad son una prueba de ello. De lo que se trata, es de introducir cambios favorables para la salud, y de que esta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores, así como la calidad de la producción. Una buena síntesis de estas experiencias puede encontrarse en el trabajo de Di Marino y Karasek que editó la Organización Internacional del Trabajo.

Una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que:

1. Reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo.
2. Incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo.
3. Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones,...).
4. Potencien la participación en las decisiones relacionadas con el contenido de las tareas.
5. Potencien la decisión de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo.
6. Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.
7. Fomenten la claridad y la transparencia organizativa; definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
8. Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.
9. Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
10. Eliminen el trabajo aislado.
11. Garanticen el respeto y el trato justo.
12. Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
13. Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.

14. Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

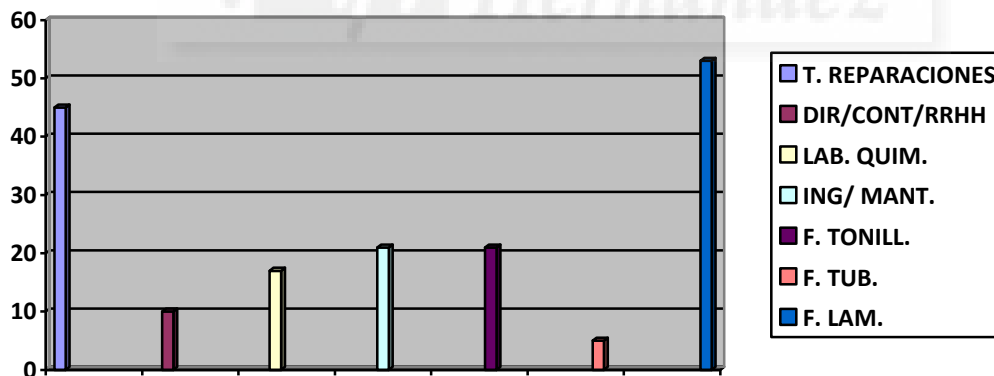
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Se trata de una empresa de metalurgia sita en la Región Murciana, que se organiza en departamentos, en función de las tareas realizadas en cada uno de ellos.

La plantilla de la empresa tiene un total de 172 trabajadores, que según las variables de análisis se distribuyen de la siguiente forma:

POR DEPARTAMENTO:

- >Taller de Reparaciones (45 trabajadores).
- >Dirección/Contabilidad/Control de Producción/Recursos Humanos (10 trabajadores).
- >Laboratorio Químico (17 trabajadores).
- >Ingeniería/Mantenimiento (21 trabajadores).
- >Fabricación de tornillería (21 trabajadores).
- >Fabricación de tuberías (5 trabajadores).
- >Fabricación de Láminas (53 trabajadores)



Vemos aquí que los departamentos más numerosos son el Taller de reparaciones y Fabricación de Láminas.

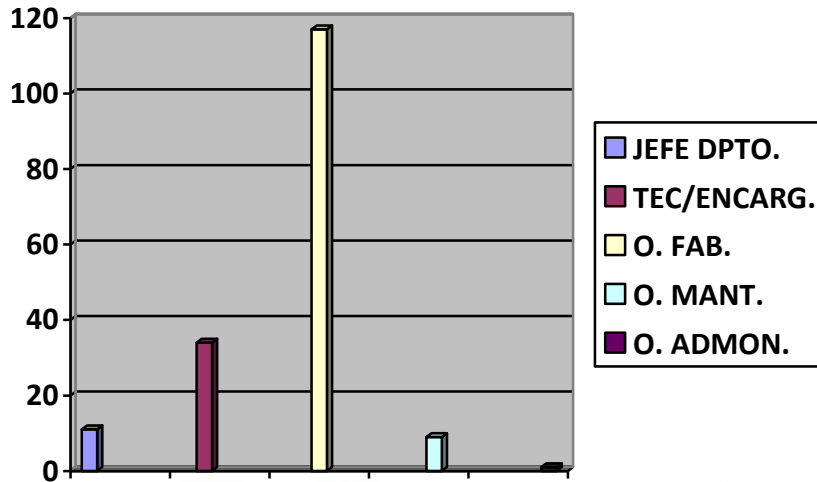
POR PUESTO DE TRABAJO

- >Jefe de Departamento/ Dirección (11 trabajadores).
- >Técnico/ Titulado/ Encargado (34 trabajadores).

>Operario Fabricación (117 trabajadores).

>Operario Mantenimiento (9 trabajadores).

>Operario administración(1 trabajador).

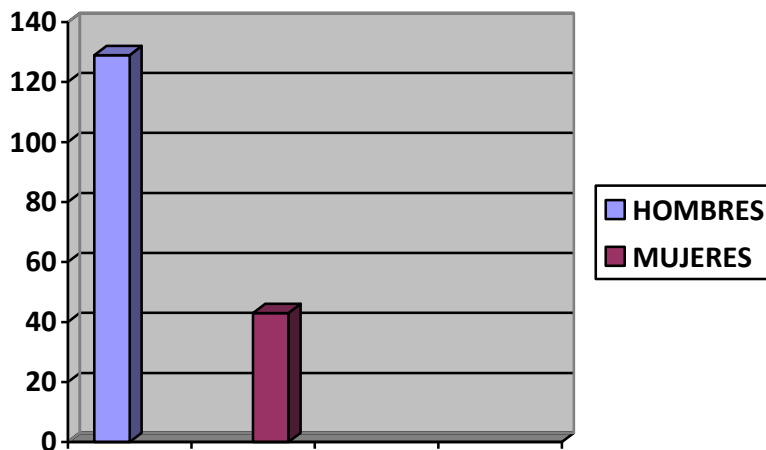


En cuanto al puesto de trabajo el grueso de la empresa son los Operarios de Fabricación.

POR SEXO

>Hombre (129 hombres)

>Mujer (43 mujeres).

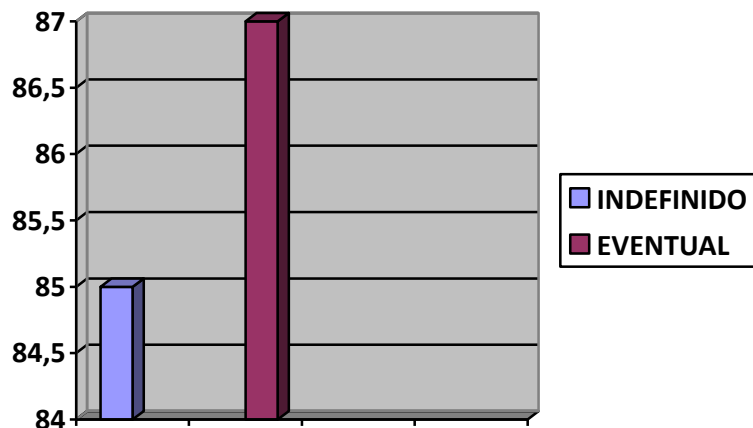


En la variable sexo, se evidencia una mayoría de hombres.

### POR TIPO DE CONTRATO

>Indefinido (85 trabajadores).

>Eventual (87 trabajadores)



La distribución por tipo de contrato es muy similar, dándose casi el mismo número de trabajadores indefinidos y eventuales.

### POR GRUPOS DE EDAD.

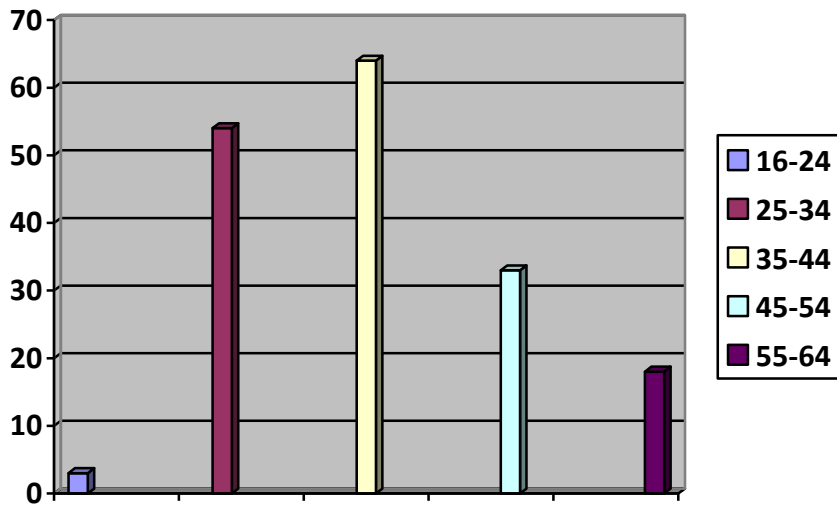
>16-24 años (3 trabajadores).

>25-34 años (54 trabajadores).

>35-44 años (64 trabajadores).

>45-54 años (33 trabajadores).

>55-64 años (18 trabajadores)



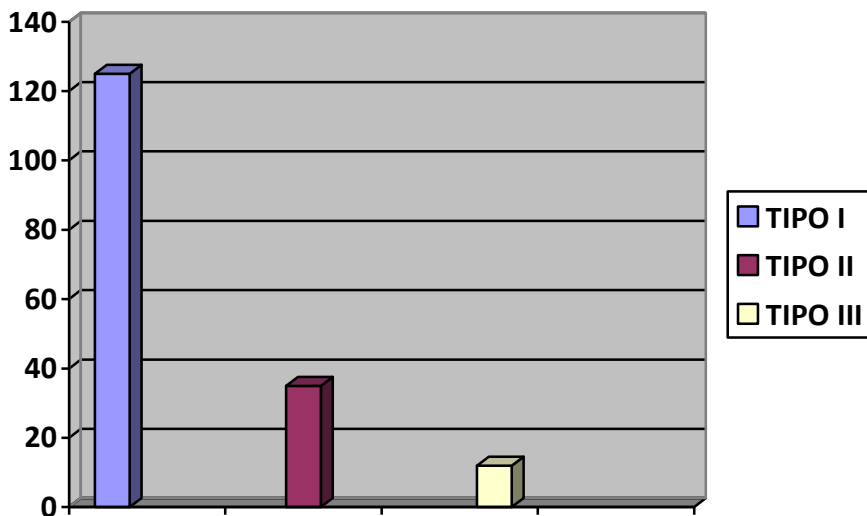
El grueso de los trabajadores se encuentran en edades comprendidas entre los 25 y los 44 años.

#### POR TURNO DE TRABAJO

>TIPO I: Trabajo a turnos con horario fijo de entrada y salida del trabajo incluyendo noches (125 trabajadores).

>TIPO II: De lunes a viernes en jornada partida con una parte fija obligatoria y una parte flexible (35 trabajadores).

>TIPO III: Turno americano(trabajo a turnos incluyendo noches y fines de semana). (12 trabajadores).



Existen 3 tipos de turno de trabajo, el TIPO I de turnos con horario fijo, en el que se engloba el grueso de los trabajadores. TIPO II de lunes a viernes con jornada partida. TIPO III con turno americano.



## 4.1 METODOLOGIA UTILIZADA

---

Respecto a la metodología utilizada para la valoración de factores psicosociales en el trabajo, el método utilizado ha sido el MÉTODO DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (FPSICO3.1).

El ámbito para la utilización de este método es, en principio cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad.

Aunque este es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión de la empresa que ayuden a una optimización de los recursos humanos, y por ende, de la empresa. Así pues, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial.

Posibles aplicaciones del método:

- Para la evaluación de situaciones concretas.
- Para la localización de fuentes de problemas.
- Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones.
- Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos.
- Para tomar conciencia de la situación.

La utilización de este método permite enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.



## 4.2 DEFINICIONES

---

EL MÉTODO DE FACTORES PSICOSOCIALES del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO estudia los siguientes factores psicosociales:

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Demandas Psicológicas.
- Variedad/contenido.
- Participación-Supervisión.
- Interés por el trabajador/Compensación.
- Desempeño de rol.
- Relaciones y Apoyo social.

### **Tiempo de trabajo (TT).**

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

- 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)

## **Autonomía (AU).**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

### - Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
- Determinación del ritmo (Ítem 9)

### - Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- 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)

### **Carga de Trabajo (CT).**

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

#### **- Presiones de tiempos.**

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

#### **- Esfuerzo de atención.**

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un

mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo
- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo
- Atención múltiples tareas (Ítem 27)
- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

#### - Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)
- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

#### **Demandas Psicológicas (DP).**

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del

trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)
- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)
- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)
- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)
- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

### **Variedad/Contenido del trabajo (VC).**

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)
- Sentido del trabajo (Ítem 38)
- Contribución del trabajo (Ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

### **Participación/Supervisión (PS).**

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)
- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)
- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)
- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

### **Interés por el trabajador/Compensación (ITC).**

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)
- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)
- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)
- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)
- 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).**

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)
- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)
- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)
- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)
- Conflictos morales (Ítem 15 c)
- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)



## **Relaciones y Apoyo Social (RAS).**

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
  - 16 a ¿puedes contar con tus jefes?
  - 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?
  - 16 c ¿puedes contar con tus subordinados?
  - 16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?
- Calidad de las relaciones (Ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)
- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

### 4.3 APLICACIÓN

---

Para la aplicación de este cuestionario, se han seguido las siguientes actuaciones:

- Se llega a un acuerdo con la empresa y los delegados de prevención para la realización de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, a través de esta herramienta.
- Las personas que han realizado el cuestionario han sido informadas sobre su finalidad a través del técnico de prevención de riesgos laborales durante una sesión formativa.
- Se recalca a los trabajadores que se garantiza la privacidad y el anonimato en las respuestas, para que sean lo más sinceros posibles.
- Los trabajadores que respondan el cuestionario, se hacen responsables de la veracidad de las respuestas.
- La división de secciones que se acuerda es la siguiente:
  - Edad:
    - 18-24 años.
    - 25-34 años.
    - 34-44 años.
    - 45-54 años.
    - 55-65 años.
  - Sexo:
    - Hombre
    - Mujer
  - Departamento
    - Taller de reparaciones.
    - Dirección/Contabilidad/Control de Producción/Recursos Humanos.
    - Laboratorio Químico
    - Ingeniería/Mantenimiento
    - Fabricación de tornillería.
    - Fabricación de tuberías.
    - Fabricación de láminas.

- Puesto de trabajo
  - Jefe de Departamento/Dirección.
  - Técnico/Titulado/Encargado.
  - Operario de Fabricación.
  - Operario de Mantenimiento.
- Horario de trabajo:
  - Trabajo a turnos con horario fijo de entrada y salida del trabajo incluyendo noches.
  - De lunes a viernes en jornada partida con una parte fija obligatoria y una parte flexible.
  - Turno americano (trabajo a turnos incluyendo noches y fines de semana).
- Tipo de contrato:
  - Indefinido.
  - Eventual.

Se realizan distintas sesiones formativas a las que asisten una media de 15 trabajadores por sesión donde se les informa sobre los objetivos del cuestionario y la forma de cumplimentarlo. Tras las explicaciones pertinentes, los trabajadores cumplimentan individualmente el cuestionario y lo entregan al tutor de la acción formativa, técnico superior en prevención de riesgos laborales. La plantilla de la cual se dispone en el momento de realización del estudio es de 172 trabajadores.

Durante ese periodo, se hace una recogida de información documental: número de trabajadores, relación de puestos de trabajo y su distribución en diferentes departamentos y organización del trabajo.

## 5. RESULTADOS

### 5.1 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez realizados los cuestionarios, el método presenta los resultados mediante dos perfiles: un Perfil Valorativo, donde se ofrecen las medidas del colectivo analizado para cada uno de los factores, y un Perfil Descriptivo, que recoge el porcentaje de respuesta obtenido para cada pregunta por parte del colectivo encuestado.

- El Perfil Valorativo:

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento FPSICO31, se inició proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas de la aplicación de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Estos se sitúan en cuatro niveles:

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq P_{85}$	Muy elevado
$P_{75} \leq \text{Percentil} < P_{85}$	Elevado
$P_{65} \leq \text{Percentil} < P_{75}$	Moderado
Percentil $< P_{65}$	Situación adecuada

Para cada factor, se indica el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los cuatro tramos. La información que ofrece este perfil se complementa con la información del Perfil Descriptivo.

- El Perfil Descriptivo:

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de una muestra elegida ante cada pregunta. Permite conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta y obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esto nos sirve para después orientar las acciones particulares que se han de tomar para la mejora de un determinado factor.

Así mismo, como información complementaria se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose cada unidad de análisis, la desviación típica y la mediana.

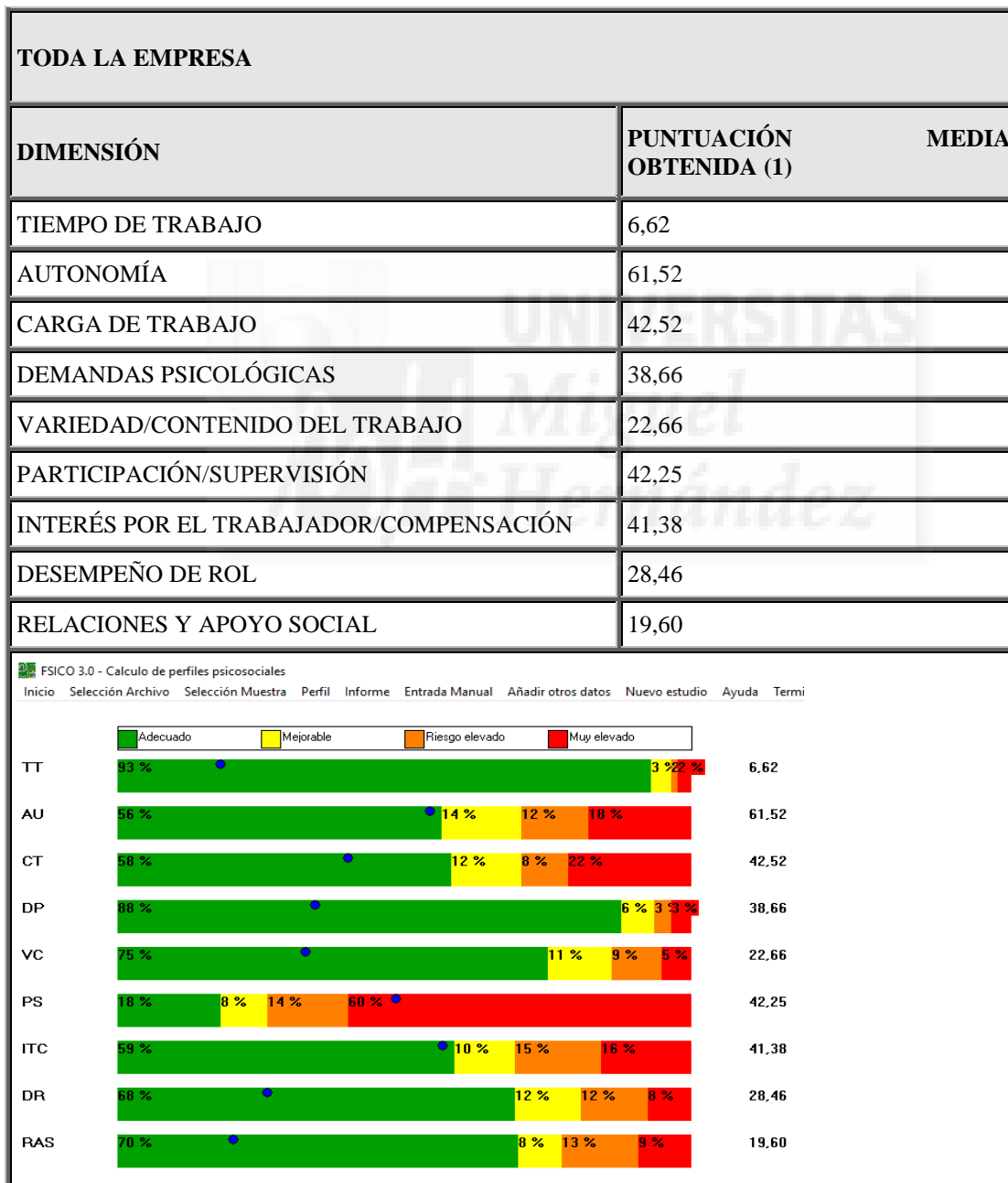
Una vez analizados los resultados, deberemos proponer las medidas de control del riesgo psicosocial, estableciendo un orden de prioridad a las acciones de mejora seleccionadas.



## 5.2 RESULTADOS OBTENIDOS

Los diferentes puestos de trabajo existentes en la empresa han sido agrupados por similitud de tareas y condiciones generales de trabajo, obteniéndose resultados tanto por departamento, puesto de trabajo, tipo de contrato, sexo, edad y horario.

Los resultados obtenidos se reflejan en las siguientes tablas, tanto puntuación mediana como perfil valorativo.



La puntuación media se refiere al valor obtenido tras la aplicación de la prueba e introducción de los datos en el programa informático del método. Nos indica un resultado para cada una de las variables y un perfil valorativo que informa de qué porcentaje de trabajadores se encuentran en cada una de las situaciones contempladas (adecuado-verde, mejorable-amarillo, riesgo elevado-naranja o riesgo muy elevado-rojo).

La puntuación media obtenida también se refleja en el perfil valorativo con un punto azulado.

La tabla anterior es una visión general de la empresa, donde observamos que la mayoría de los trabajadores valoran positivamente las variables psicosociales de:

TIEMPO DE TRABAJO: dado que la mayoría no trabajan casi nunca los sábados ni domingos, existiendo descanso semanal y permitiéndose la compatibilidad de la vida laboral con la vida familiar y social.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS: naturaleza de las exigencias que requiere el trabajo.

Aunque destaca la necesidad de requerimientos de memorización para la realización del trabajo, por lo general el trabajador se adapta bien a los requerimientos cognitivos que exige la tarea, no existiendo en la mayoría de ocasiones exigencias emocionales para realizarlas.

VARIEDAD Y CONTENIDO DEL TRABAJO: sentimiento de que el trabajo tiene sentido por sí mismo, más allá de la contraprestación económica. Que tenga tareas variadas y con sentido y que exista un reconocimiento del entorno como trabajo importante.

No se encuentra riesgo psicosocial, pues la plantilla se siente reconocida y valorada en su labor, tanto por la propia empresa y compañeros como en su entorno personal.

DESEMPEÑO DE ROL: definición de los contenidos de cada puesto.

El conjunto de trabajadores entiende su función en la empresa, considera sus tareas y objetivos asumibles, y no supone problemas morales o éticos.

A.-CLARIDAD DE ROL: definición de funciones y responsabilidades.

B.-CONFLICTO DE ROL: demandas incongruentes o contradictorias.

Sin embargo, hay varias de ellas en las que el porcentaje de población que se encuentra en situación de riesgo muy elevado está por encima del 10% (criterio indicado para intervenir).

Concretamente, en la empresa en su conjunto dichos factores son los siguientes:

AUTONOMÍA: capacidad individual del trabajador para gestionar tanto la estructura temporal como cuestiones de procedimiento y organización. Aunque en la vertiente temporal, los resultados son aceptables, no sucede así en la decisional.

A.- TEMPORAL: organización temporal de carga de trabajo y descansos, ritmo, elección de los descansos para coordinarlo con asuntos personales....las respuestas muestran un nivel adecuado que no indica riesgo.

B.- DECISIONAL: influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, elección de procedimientos y métodos, incidencias....

En este apartado vemos que la empresa se encuentra en una mala situación psicosocial, existe un porcentaje significativo de trabajadores que reflejan un riesgo, pues consideran que carecen de la necesaria autonomía en cuanto a la influencia que tienen sobre sus tareas, como desarrollarlas, influir en la toma de decisiones, etc...

CARGA DE TRABAJO: demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, a nivel cuantitativo (cantidad) y cualitativo (dificultad).

Si bien en cuanto a PRESIÓN DE TIEMPOS (velocidad de ejecución de la tarea y aceleraciones puntuales) por los valores obtenidos observamos que no es un factor que se encuentre en riesgo.

En ESFUERZO DE ATENCIÓN (intensidad y esfuerzo de atención requeridos) los resultados sí arrojan riesgo psicosocial, por la existencia de frecuentes interrupciones, requerimientos de atención a múltiples tareas y falta de previsibilidad de estas.

Y si nos fijamos en CANTIDAD Y DIFICULTAD DE LA TAREA los trabajadores reflejan quejas en cuanto a cantidad y dificultad de tareas, no así en la necesidad de ayuda o trabajo fuera del horario habitual.

PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN: dos dimensiones de control sobre el trabajo, es otra de las variables en las que si bien obtenemos valores adecuados en una de sus vertientes, SUPERVISION (opinión del trabajador sobre el control de los superiores en la ejecución del trabajo). No sucede así en PARTICIPACION (la que ejerce el trabajador en cuanto a

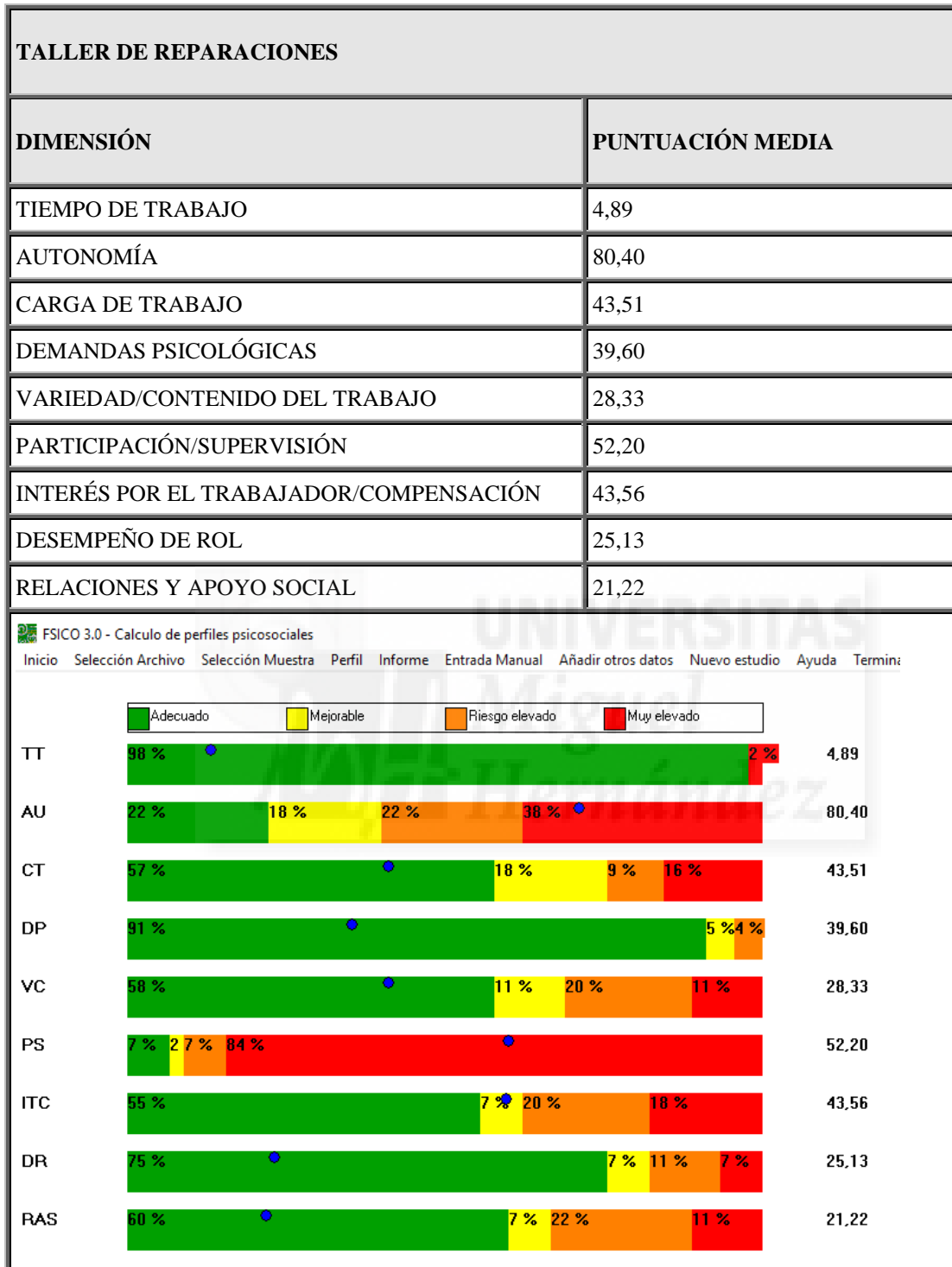


intervención, colaboración, implicación con el trabajo y la organización). En este ítem encontramos una de las situaciones con mayor necesidad de intervención psicosocial, pues la imagen que se desprende, es de un sentimiento de los trabajadores de tener muy escasa o nula capacidad de intervención/ colaboración en toma de decisiones, funcionamiento, cambios.... en la empresa.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN: preocupación de la empresa de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, favoreciendo la promoción, formación, desarrollo y sobre todo información al trabajador, valorando su aportación como individuo. También en este caso encontramos puntuaciones que indican situación de riesgo psicosocial, pues las respuestas nos muestran insatisfacción de los trabajadores en cuanto a la información y posibilidades de promoción recibidas, en las facilidades para el desarrollo profesional, en el equilibrio entre esfuerzos y recompensas, así como en la valoración salarial.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL: valora las relaciones personales dentro de la empresa, entre trabajadores, con superiores, con subordinados...como factor protector o bien como estresor. En general los ítems que valoran esta variable arrojan buenos resultados, reflejando una imagen de empresa donde las relaciones sociales suponen un colchón protector y de apoyo para sus trabajadores, tanto entre el mismo estamento como entre diferentes niveles. Pero la existencia de algún caso de violencia física, psicológica o acoso sexual, aunque escasa, por su gravedad ha de ser estudiada en profundidad para su mejor entendimiento y resolución. En cuanto, a la existencia de un protocolo de intervención en estos casos por parte de la empresa, parece recomendable aumentar la información a los trabajadores sobre este tema.

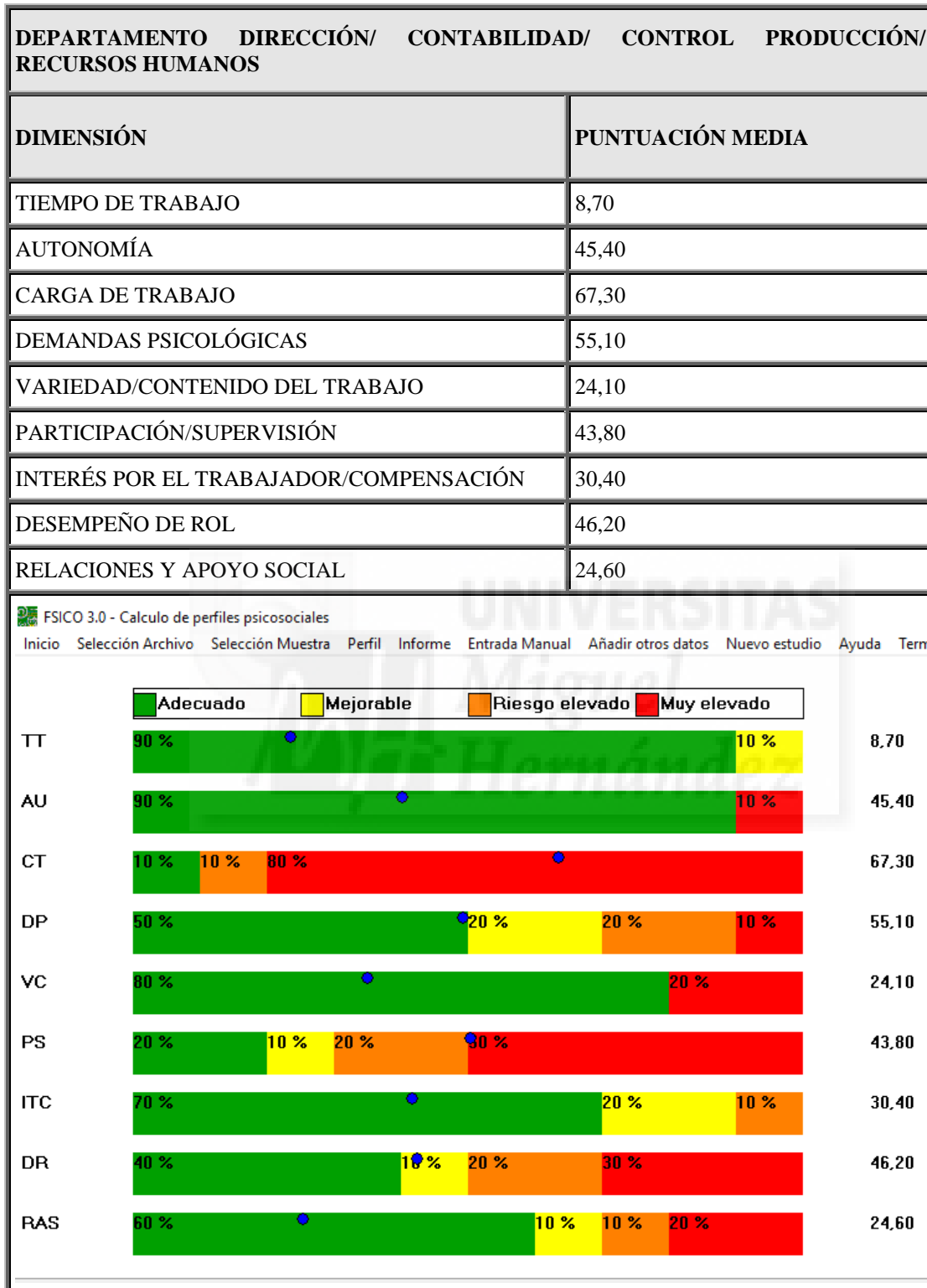
A la vista de estos resultados, se decide ir desglosando según los grupos estudiados departamentos, puestos de trabajo, sexo, tipos de contrato, grupos de edad y horario de trabajo, para determinar si esta situación se presenta por igual en toda la empresa o si existen grupos con mayor riesgo.



En este departamento nos encontramos con una variable de Variedad y contenido del trabajo ligeramente por encima del valor de corte de riesgo propuesto, cuando en la empresa en general no sucede así, por lo que habría que observar si existe poca variedad

de tareas con sentido o falta de reconocimiento del trabajo para este grupo de trabajadores. Esto mismo ocurre con la variable Relaciones y apoyo social, en la que correspondería valorar cómo son las relaciones personales en este departamento.





Observamos aquí, varios factores con valores distintos a la empresa en general:

En cuanto a Autonomía e Interés por el trabajador, que en la empresa en general se encuentra en riesgo, aquí, sin embargo aparece dentro del límite marcado, reflejando así una buena capacidad de gestión, temporal y decisional, y una información y posibilidades de promoción adecuadas.

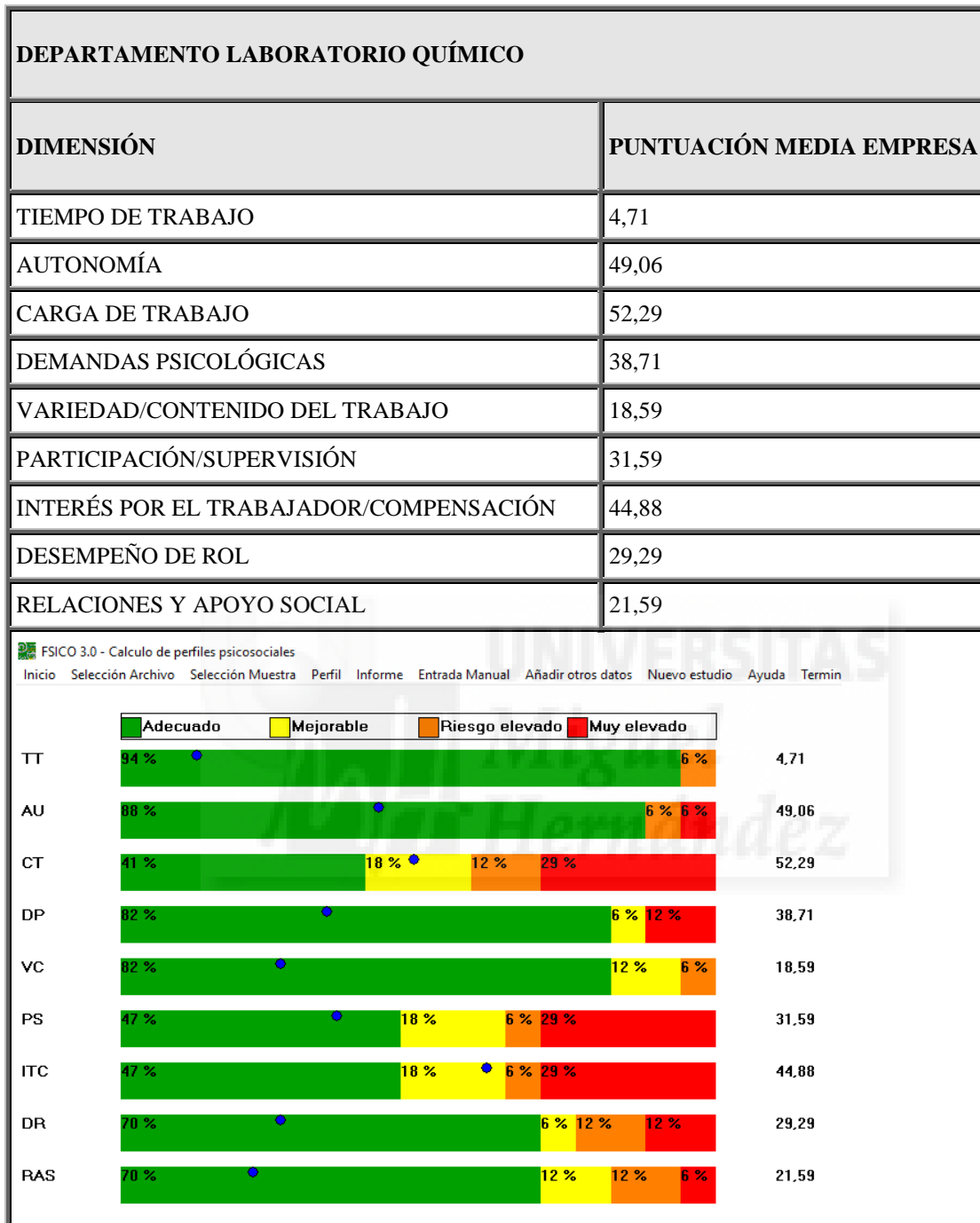
Por el contrario, en varios apartados los valores, que en la empresa se consideran sin riesgo, aquí sí lo están:

Variedad y contenido del trabajo, bien porque no hay tareas variadas y motivadoras, bien porque no hay reconocimiento por parte del entorno.

Desempeño de rol, parece existir falta de definición de las funciones o bien estas son inasumibles o plantean problemas éticos.

Relaciones y apoyo social: no se valoran las relaciones personales como factor protector, si no como estresor.

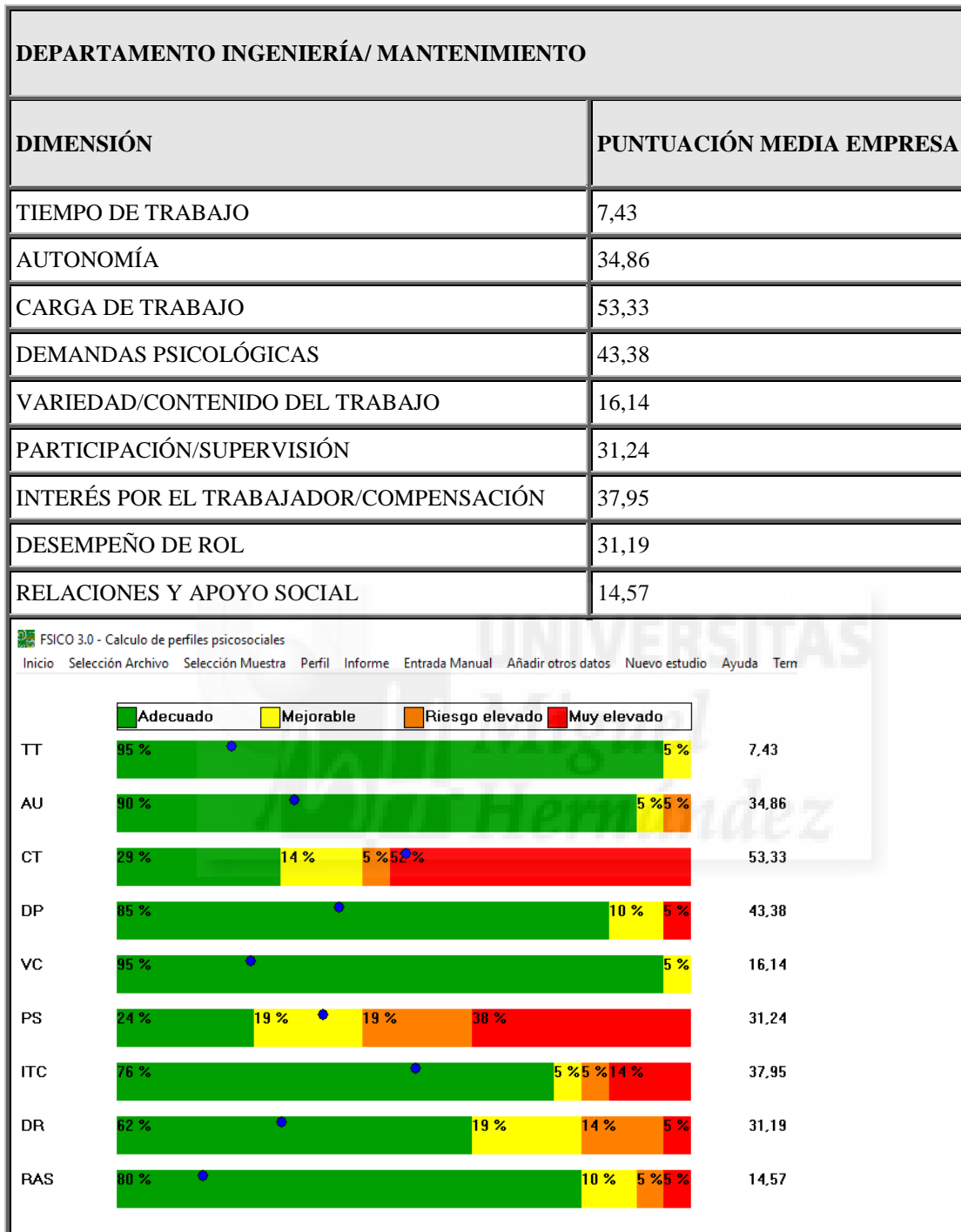




En el Laboratorio vemos que la variable de Autonomía, a diferencia del global de la empresa, no tiene una puntuación que indique riesgo psicossocial, por lo que se le supone buena capacidad de gestión tanto de los tiempos como de las decisiones laborales que les afectan.

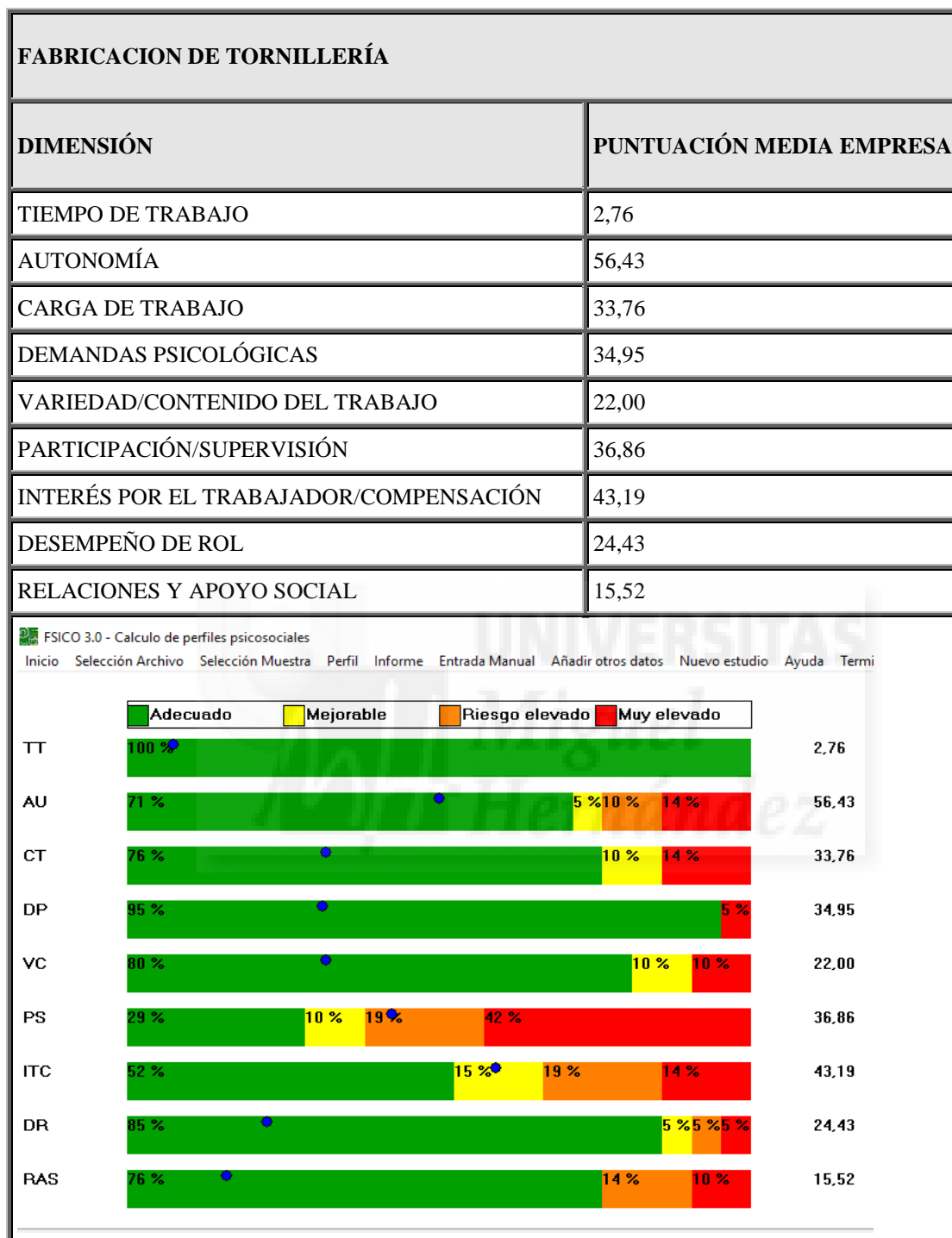
Por el contrario las Demandas psicológicas y el Desempeño de rol, sí están por encima de nuestro límite propuesto, teniendo que prestar atención a la naturaleza de las exigencias que requiere su trabajo y a las definiciones de los contenidos de los puestos de trabajo.



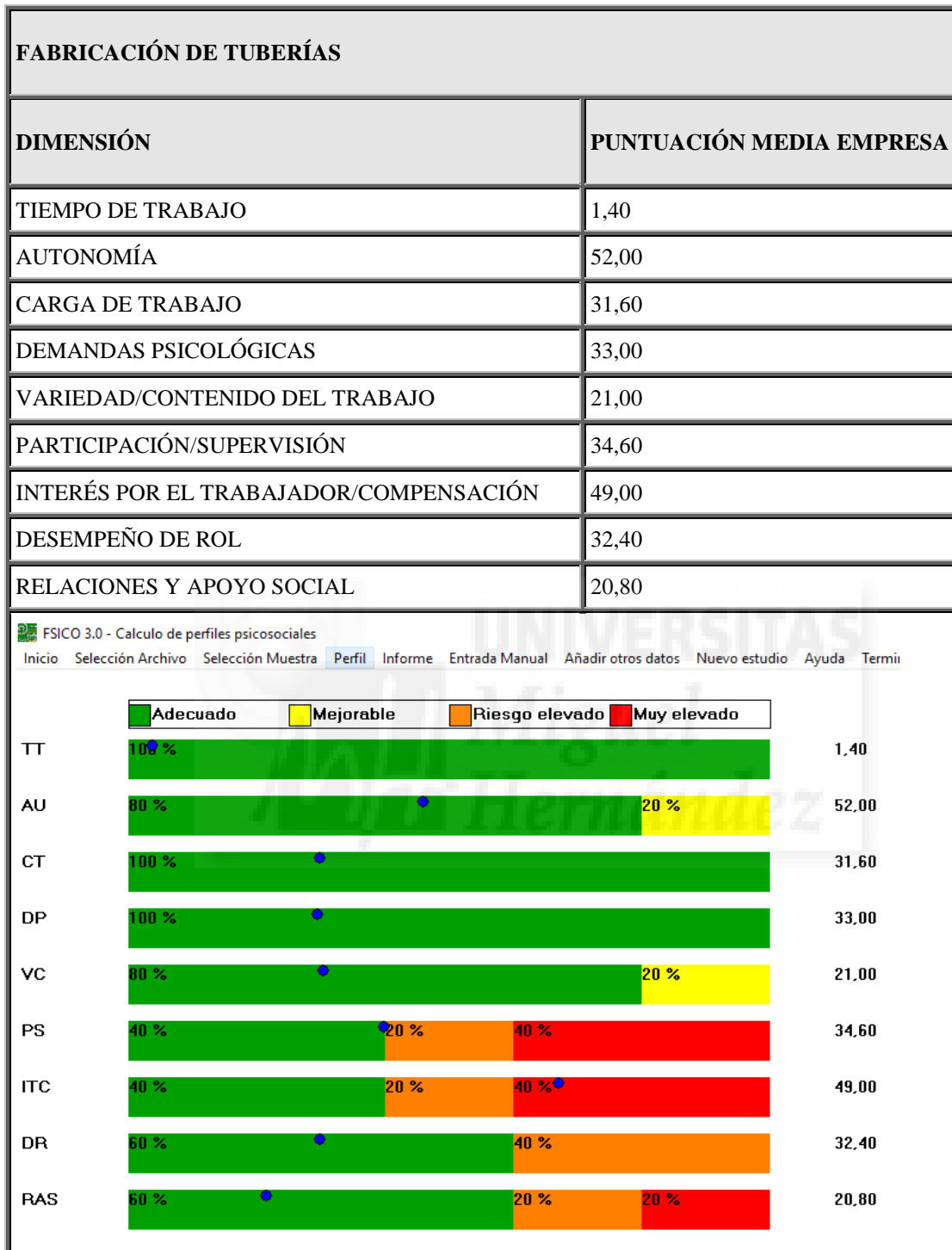


En Ingeniería y mantenimiento, encontramos resultados en Autonomía mejores que en el total de la empresa, sin suponer un factor de riesgo, lo que nos informa de una buena capacidad de organización temporal y de toma de decisiones.





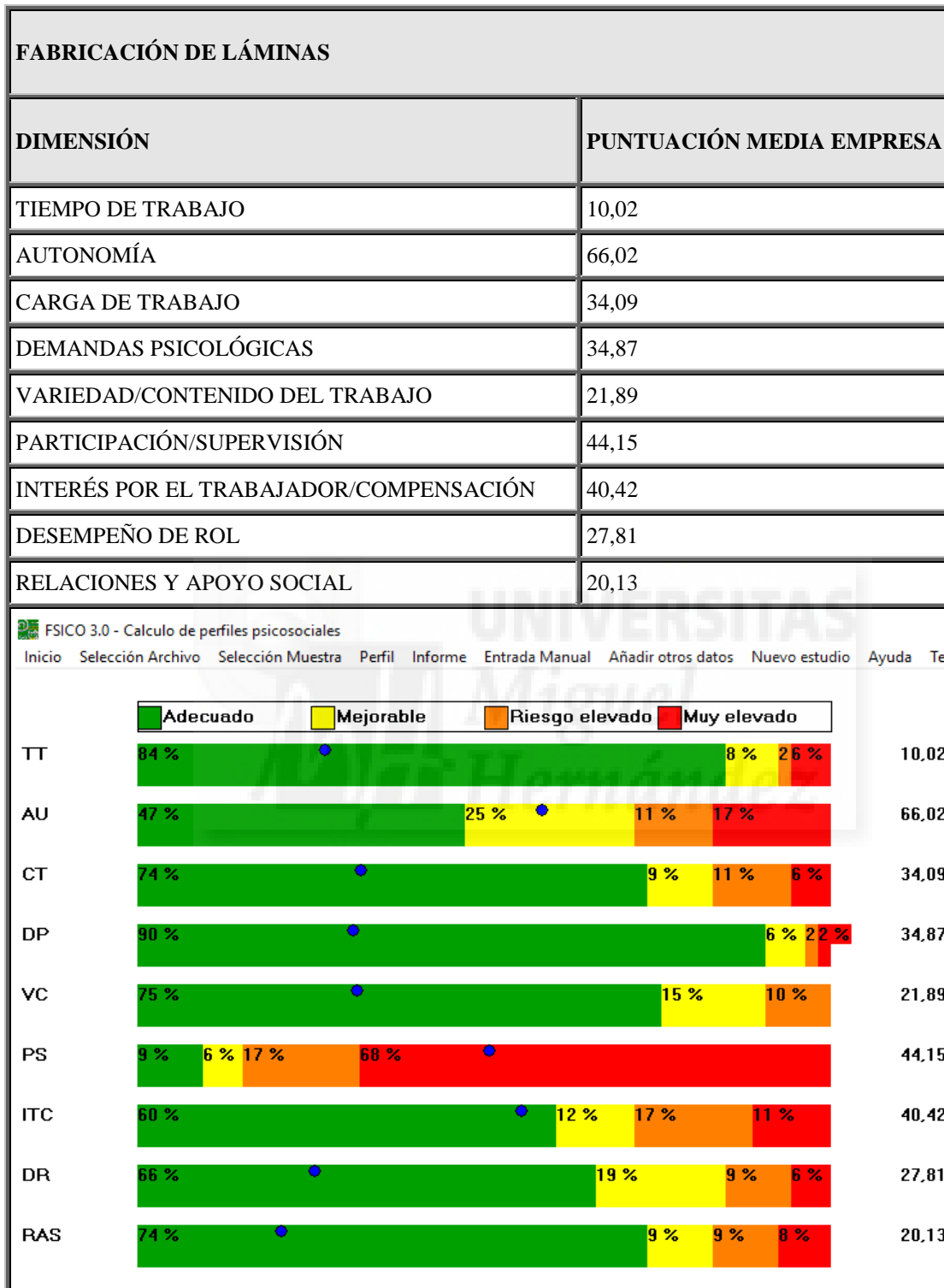
En el departamento de Tornillería los resultados obtenidos en las diferentes variables coinciden con la información general de la empresa.



En cuanto a Carga de trabajo, este departamento arroja valores más positivos que la empresa en general, evidenciando un esfuerzo de atención mejor asumido.

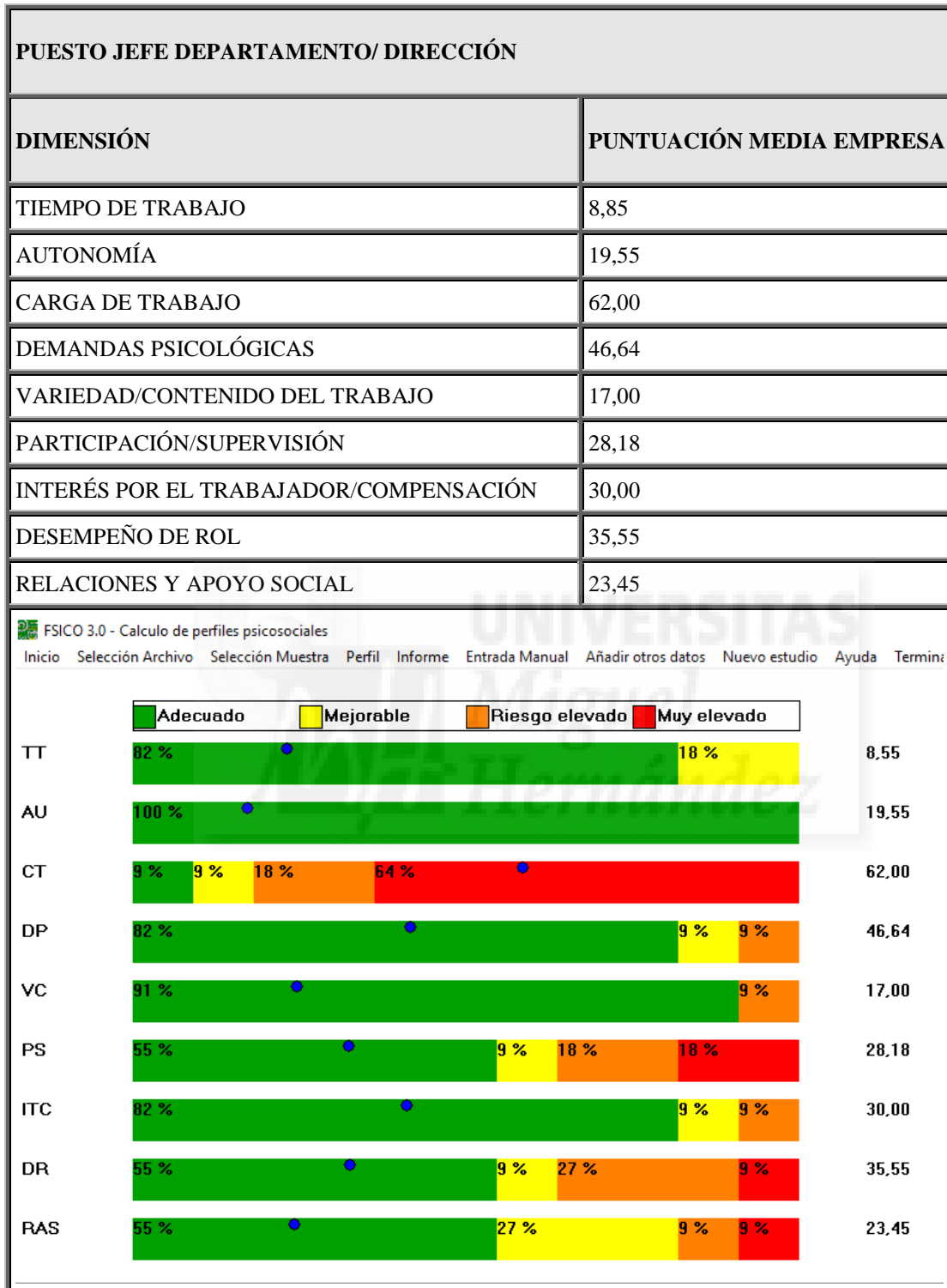
Sin embargo, en lo que se refiere a Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social, la situación es peor, suponiendo riesgo psicosocial en cuanto a la definición de los contenidos de los puestos y a las relaciones interpersonales.





Existe aquí una puntuación en Carga de trabajo, por debajo del límite de riesgo, dibujando un departamento con mejor situación en esta variable que la empresa en su total, la atención requerida y la dificultad de las tareas a realizar se consideran asumibles.

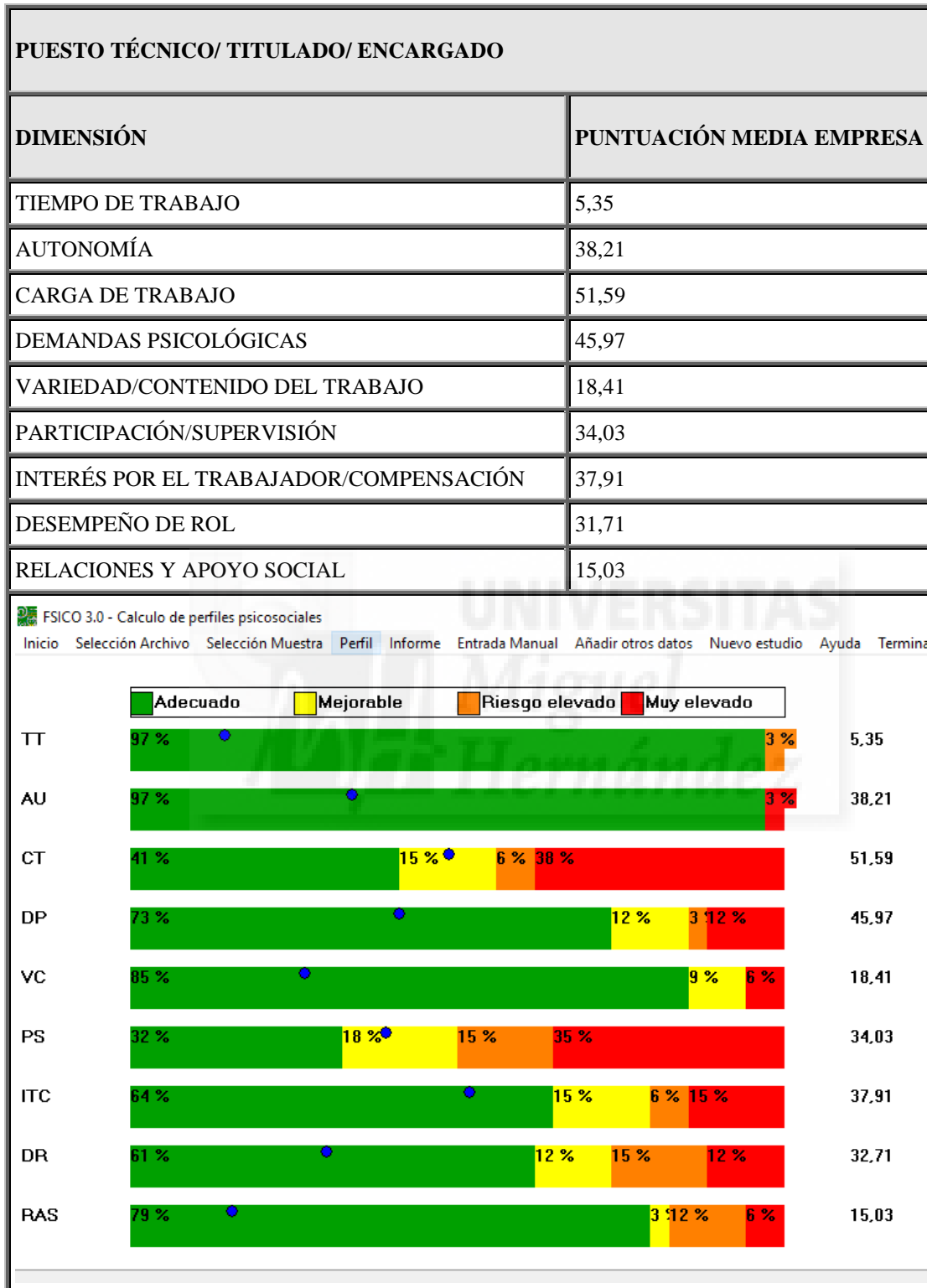




En cuanto a los puestos de trabajo, las diferencias con la imagen general de la empresa, en los Jefes de departamento/ Dirección, las encontramos en una mayor Autonomía y sensación de Interés por el trabajador/ compensación, con capacidad de organización

temporal y de influencia en las decisiones de sus tareas, así como información y posibilidades de promoción adecuadas.



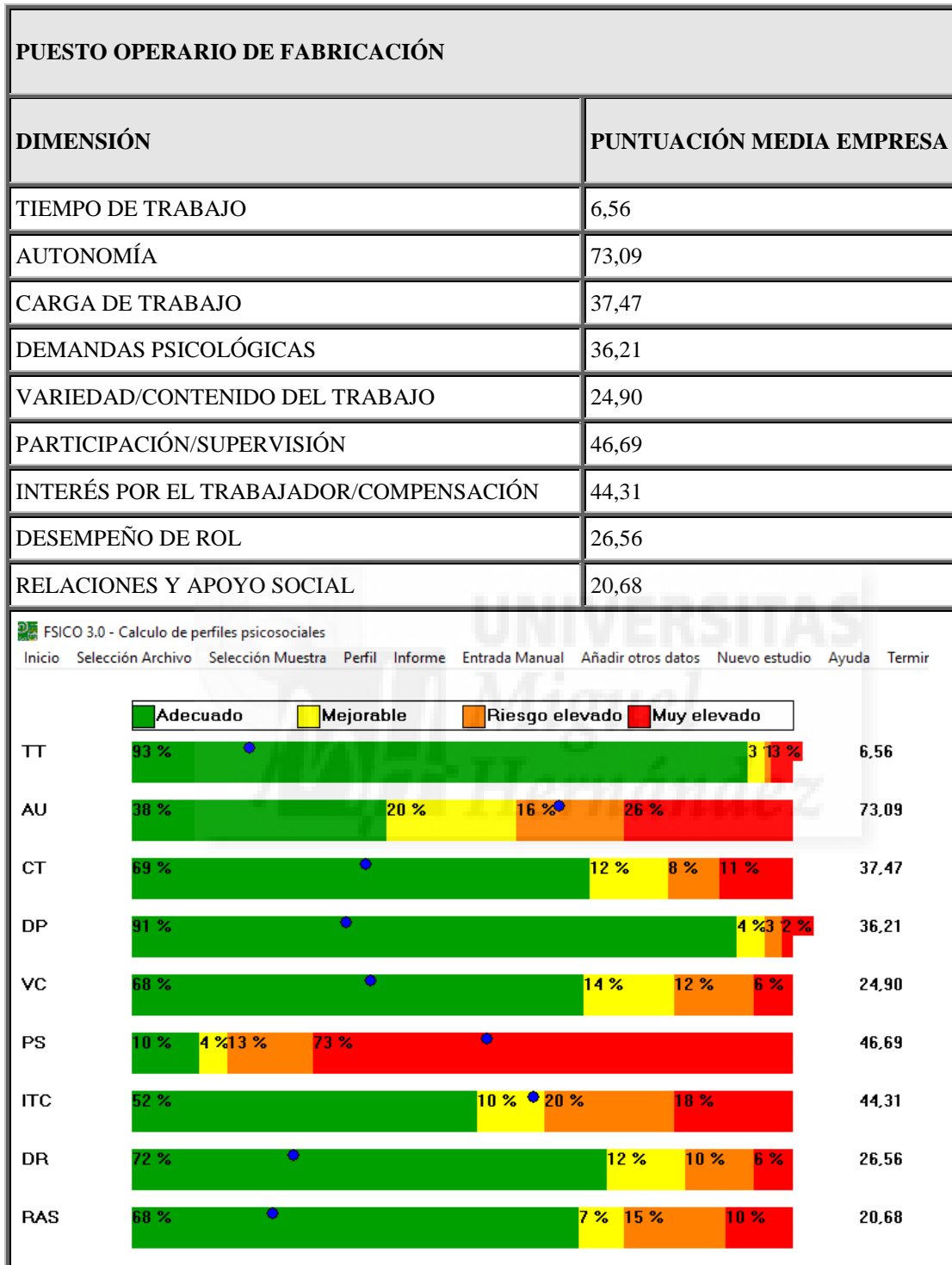


En los cargos intermedios se observa una capacidad de Autonomía mejor valorada que en el cómputo global. Sin embargo, las Demandas psicológicas y el Desempeño de rol suponen

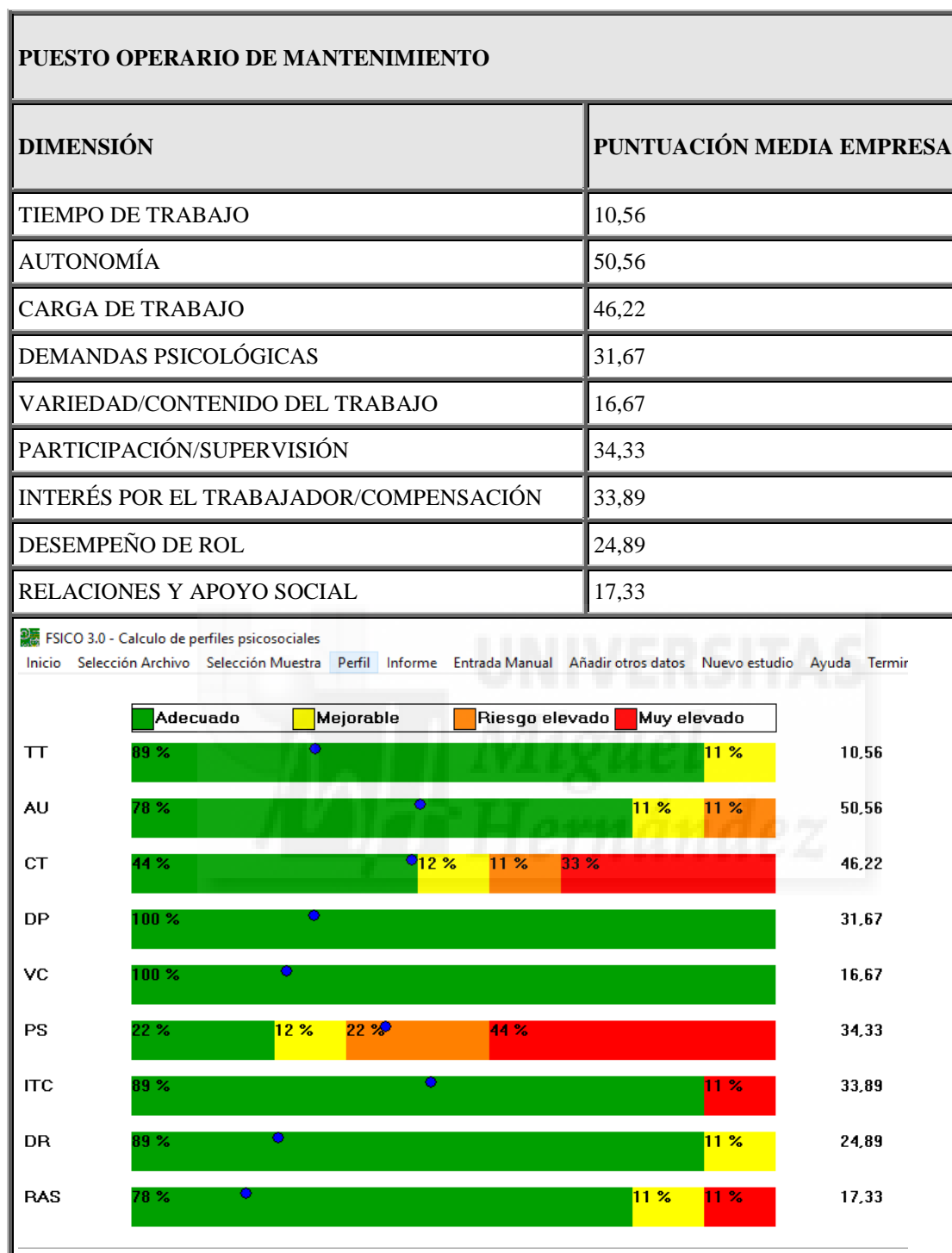


factores alterados en este puesto, lo que indica que las exigencias cognitivas y emocionales, así como las funciones y responsabilidades que tienen, y su valoración ética suponen un riesgo psicosocial para estos trabajadores.

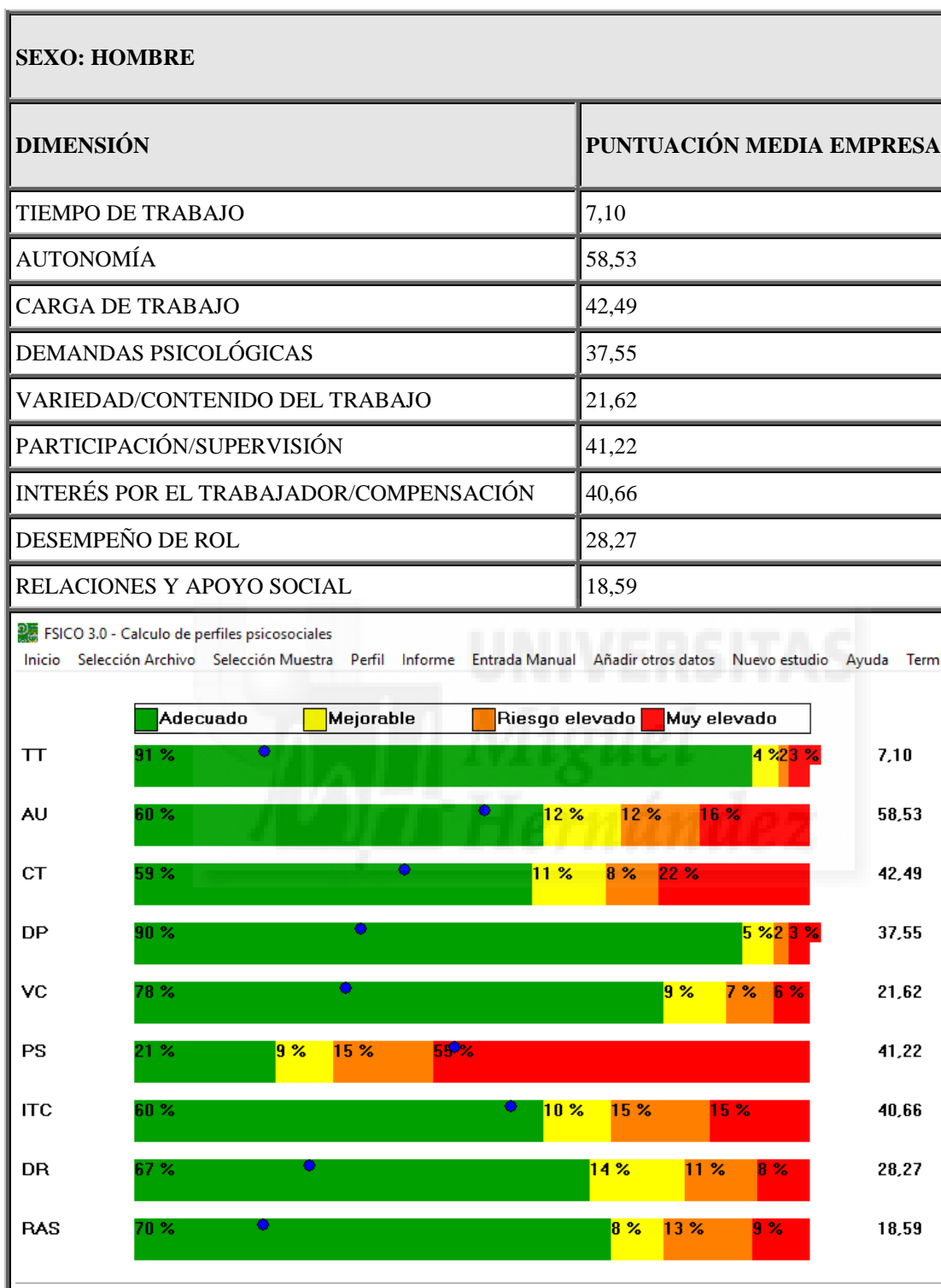


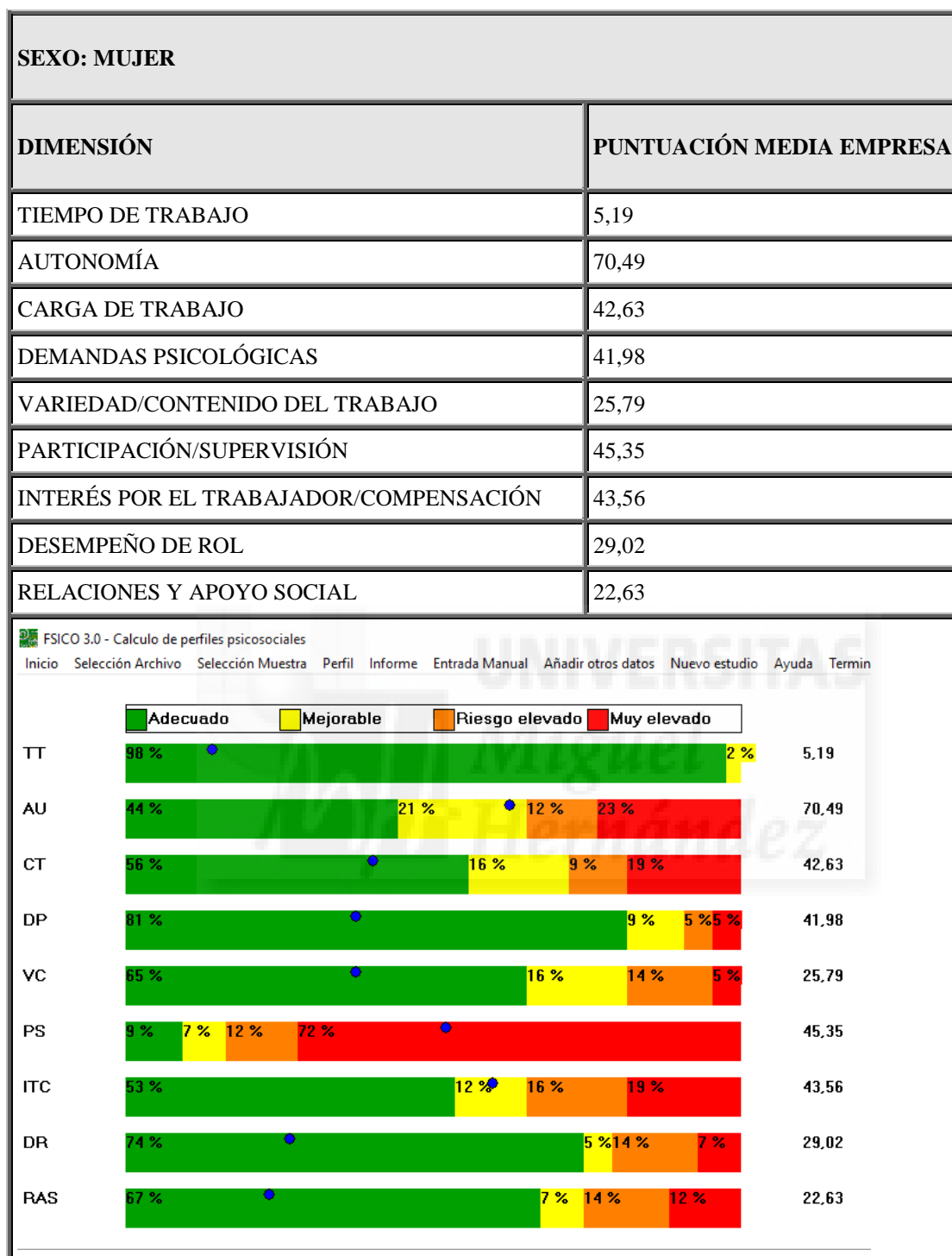


Los Operarios de fabricación coinciden en las variables alteradas, con las encontradas en la empresa en general, siendo una imagen bastante representativa de esta.

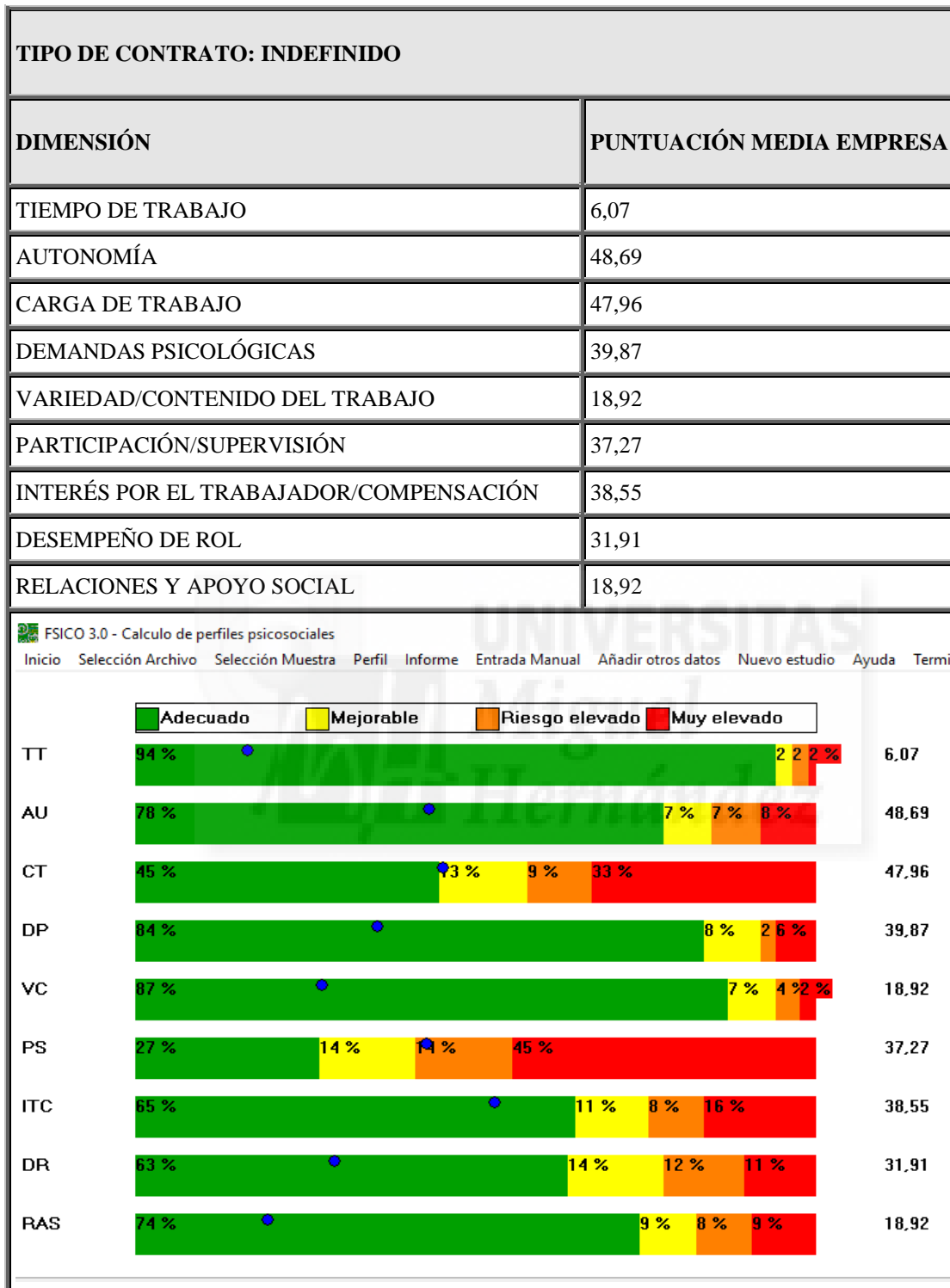


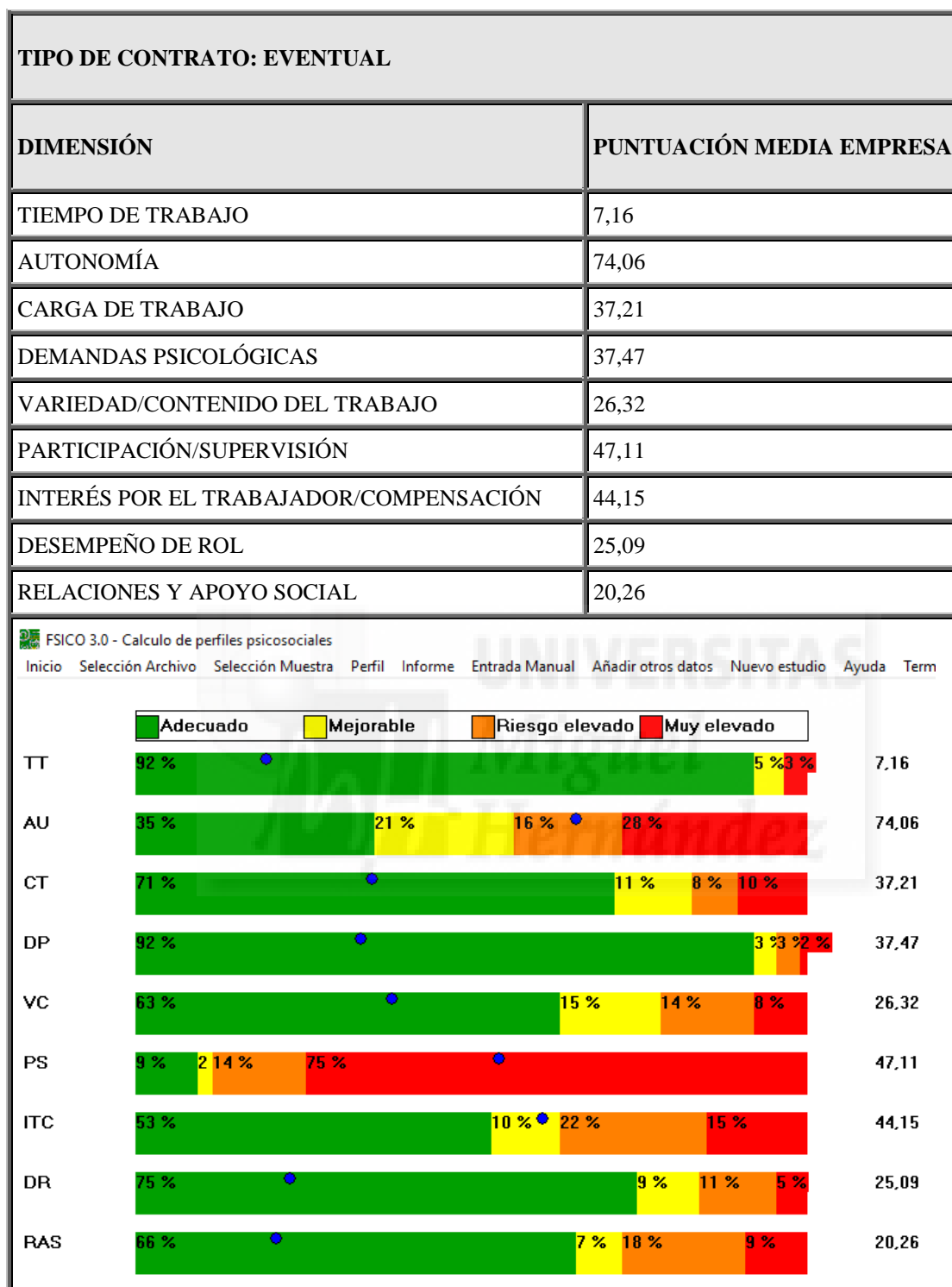
Por último, los Operarios de mantenimiento, difieren de la imagen global tan sólo en la variable de Autonomía, donde obtienen unos resultados mejores, indicando que para ellos esta variable no está suponiendo un riesgo psicosocial.





Si hacemos una comparativa por sexos, la imagen en ambos es muy similar a la de la empresa en su total, tan sólo destacar que en el sexo femenino la variable Relaciones y apoyo social sí se encuentra por encima del límite establecido, suponiendo un factor de riesgo psicosocial en este colectivo.



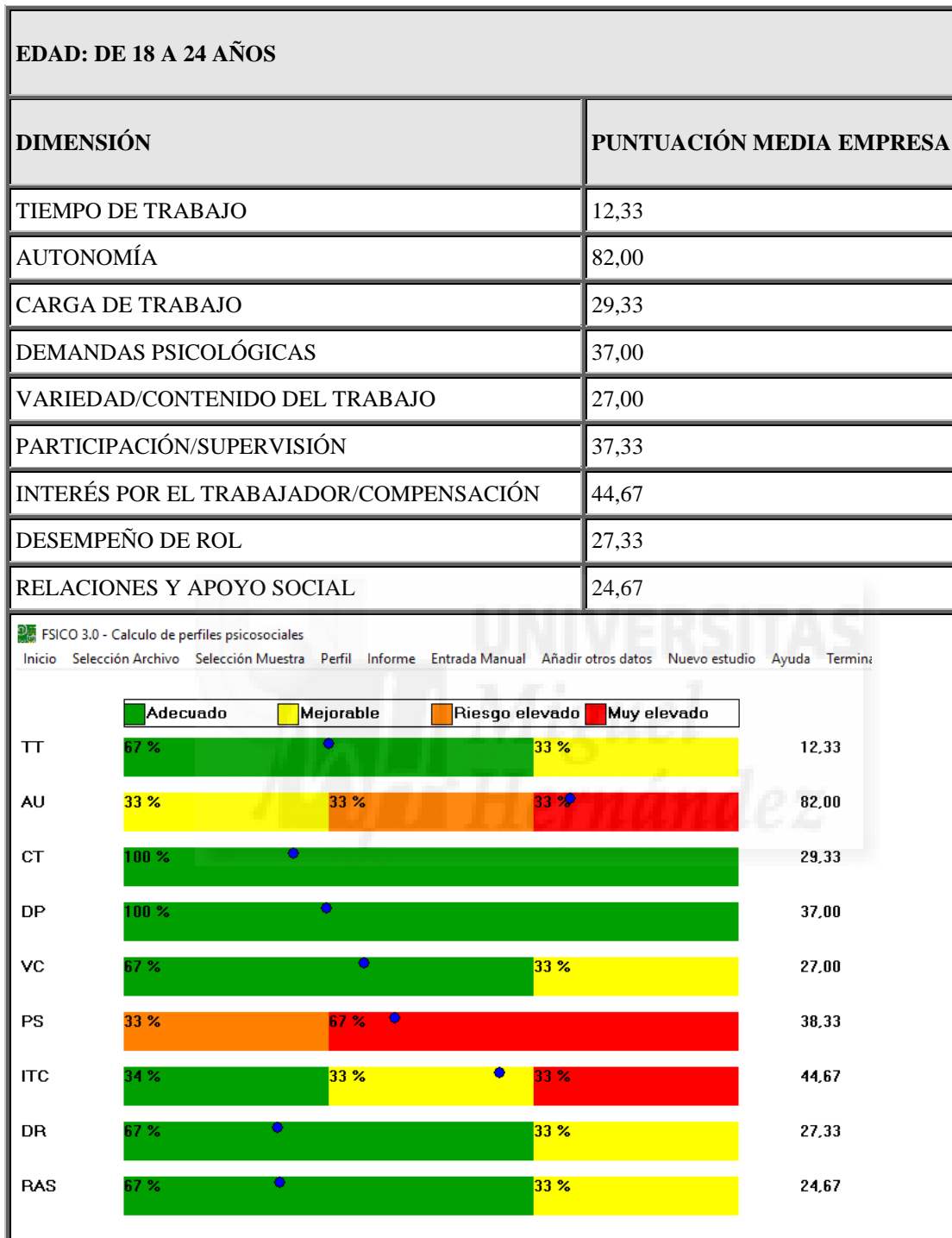


Si valoramos la dimensión de Tipo de contrato, los Indefinidos informan de una mayor Autonomía en el trabajo, que los coloca sin riesgo por este factor, no así los Eventuales.

Sin embargo en los factores de Carga de trabajo y Desempeño de rol, son los Indefinidos los que se encuentran en peor situación psicosocial, acusando una demanda de trabajo elevada, unas funciones y responsabilidades elevadas y/o unas demandas incongruentes o contradictorias.





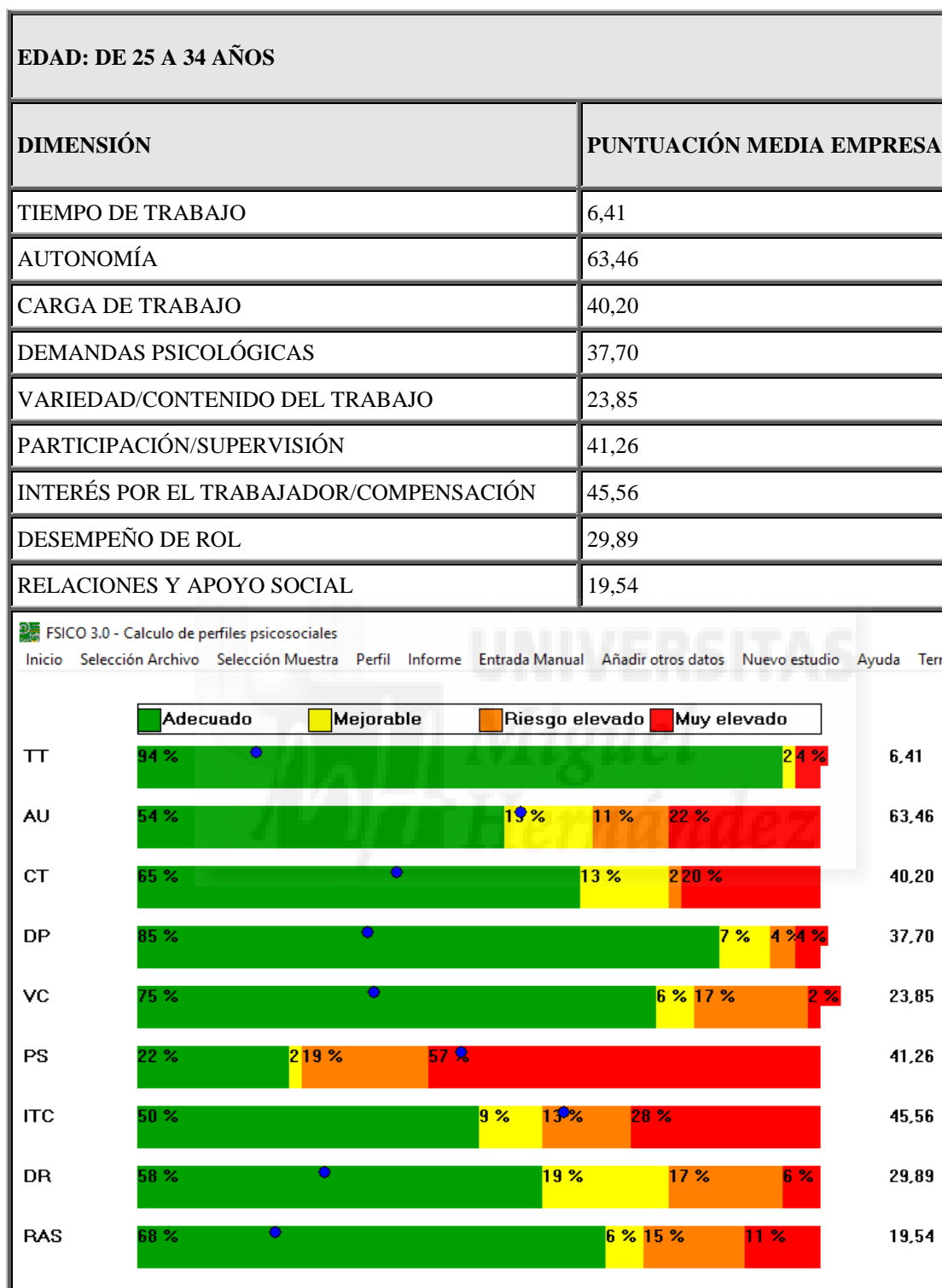


En este primer rango de edad al valorar la Carga de trabajo, dentro del apartado de Esfuerzo de atención, la situación está por debajo de los valores de riesgo, a diferencia de lo que encontramos en la empresa en general. Y lo mismo pasa en cuanto a cantidad y dificultad de la tarea, por lo que estos trabajadores no consideran su situación problemática

en cuanto a interrupciones, múltiples tareas, previsibilidad, cantidad y dificultad de su trabajo.

En esta parte de la empresa no se refleja ningún tipo de violencia, física, psicológica o de acoso sexual.



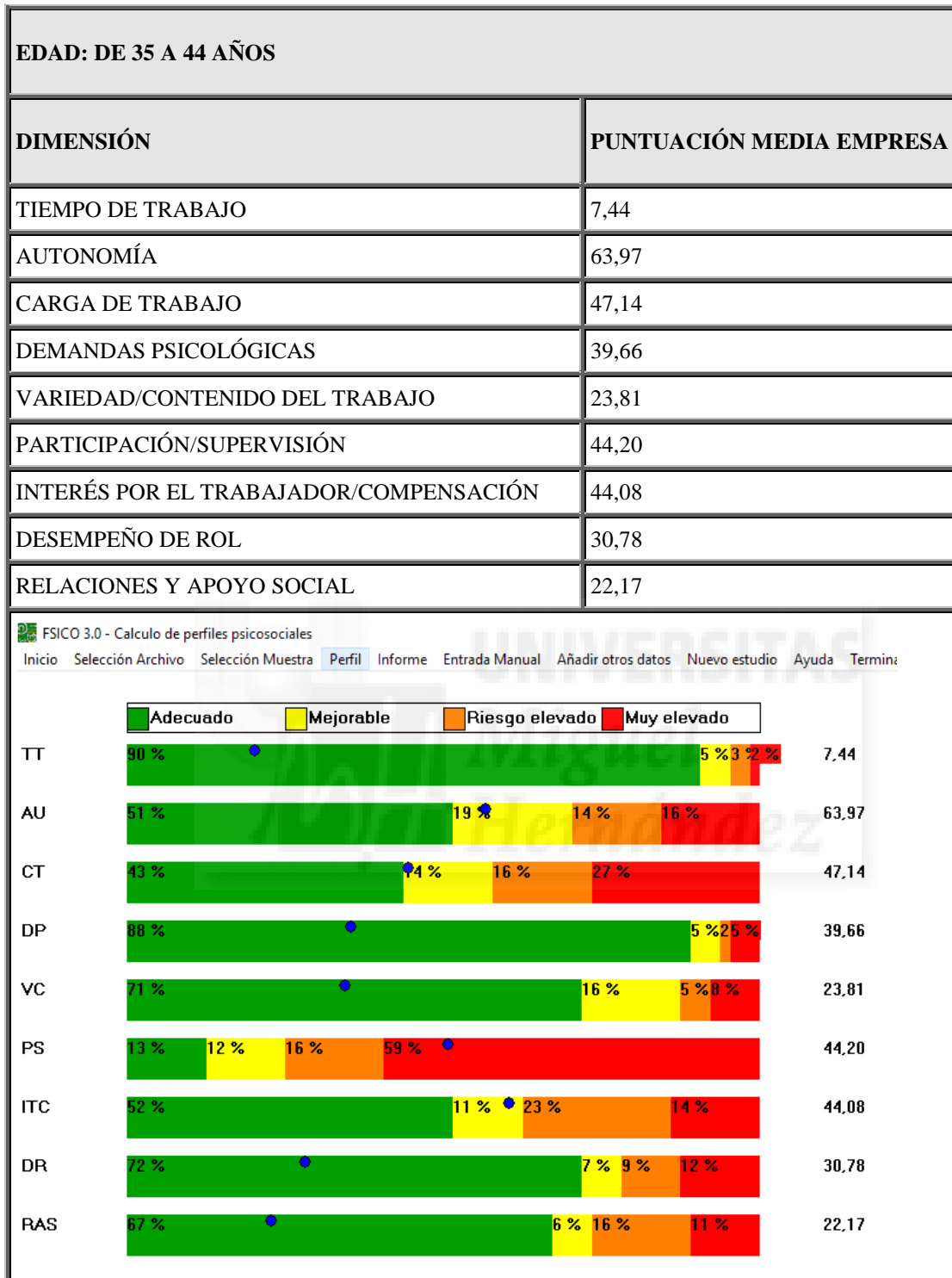


Dentro de la variable Carga de trabajo, hemos detectado que en este rango de edad la dificultad de la tarea parece que está mejor asumida que en el cómputo de la empresa en general.

Sin embargo en la variable Variedad/ contenido del trabajo, parece que hay un menor sentimiento de reconocimiento del trabajo y mayor sensación de rutina.

En cuanto a la variable Desempeño de rol, existen valores más altos en conflicto de rol, por instrucciones consideradas contradictorias, conflictos morales, tareas irrealizables o que exceden el cometido del puesto.

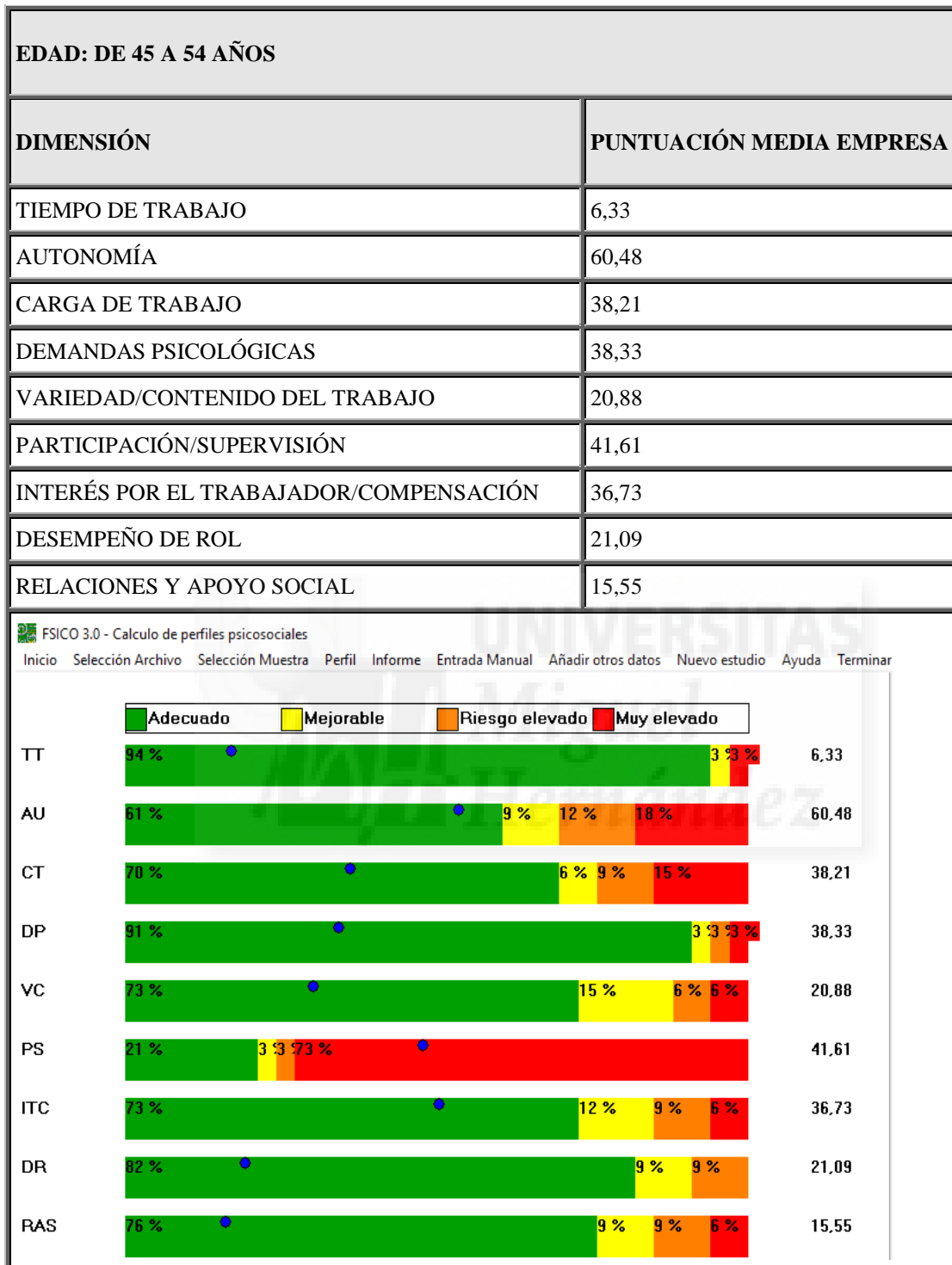




La variable Carga de trabajo, para este rango de edad nos da unos valores por debajo de la media de la empresa, indicando así un mayor sentimiento de control de esta variable en este grupo de trabajadores.

Parece que es en este grupo donde los conflictos están más presentes, tanto físicos como psicológicos o de acoso, es un factor sobre el que intervenir prioritariamente.



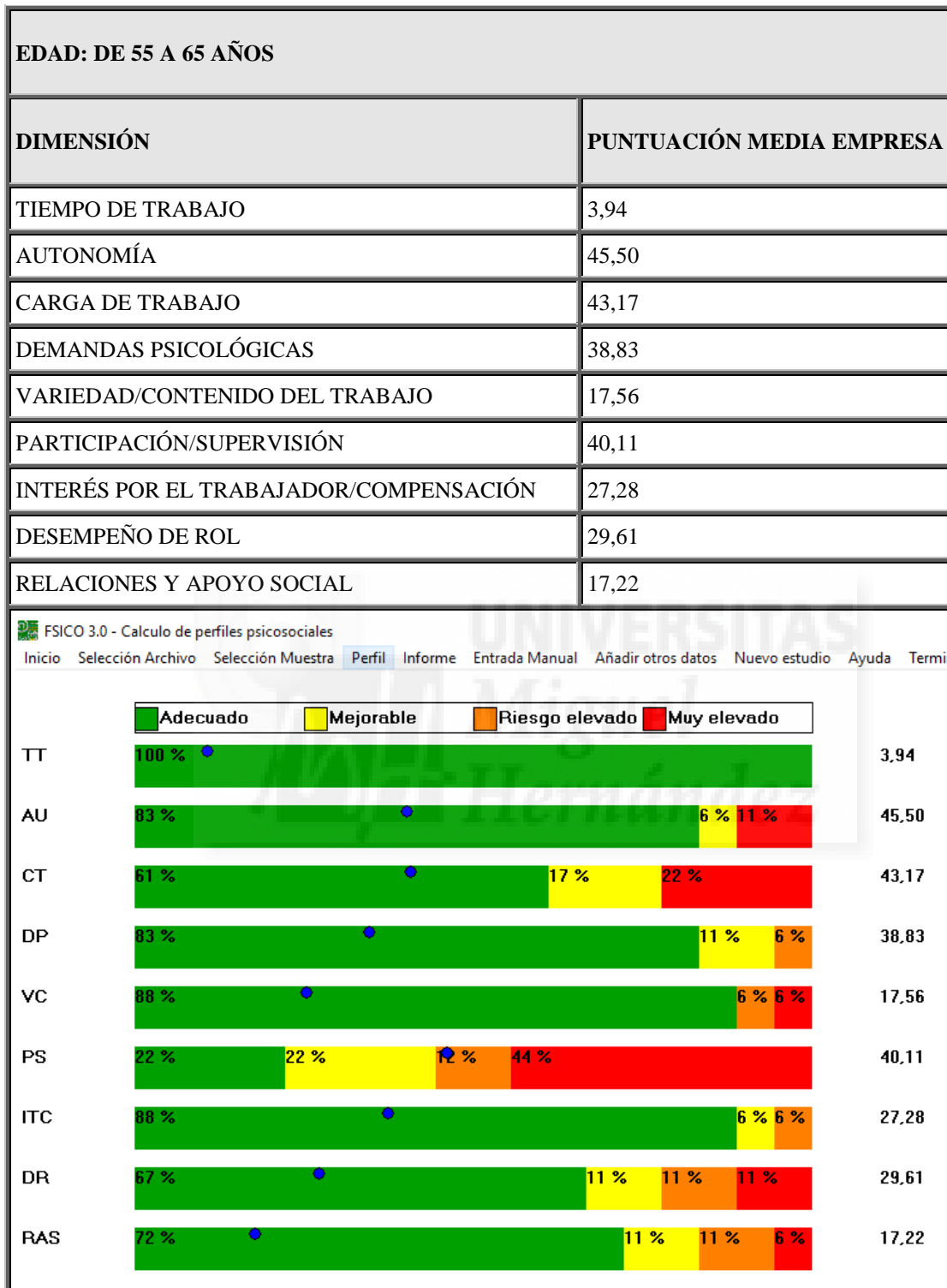


Los valores obtenidos, indican que para este rango de edad, en la variable Carga de trabajo, la presión de tiempo se siente como mayor, por contra el esfuerzo de atención y la dificultad de la tarea son mejor tolerados.

Cuando nos fijamos en Interés por el trabajador/ compensación, vemos que es un colectivo con un sentimiento más positivo, valora en mejor medida la formación, las recompensas, el salario....







Los datos nos enseñan aquí un sector de la empresa con una puntuación en Autonomía decisional que señala mejores condiciones que la imagen total de la empresa, estos

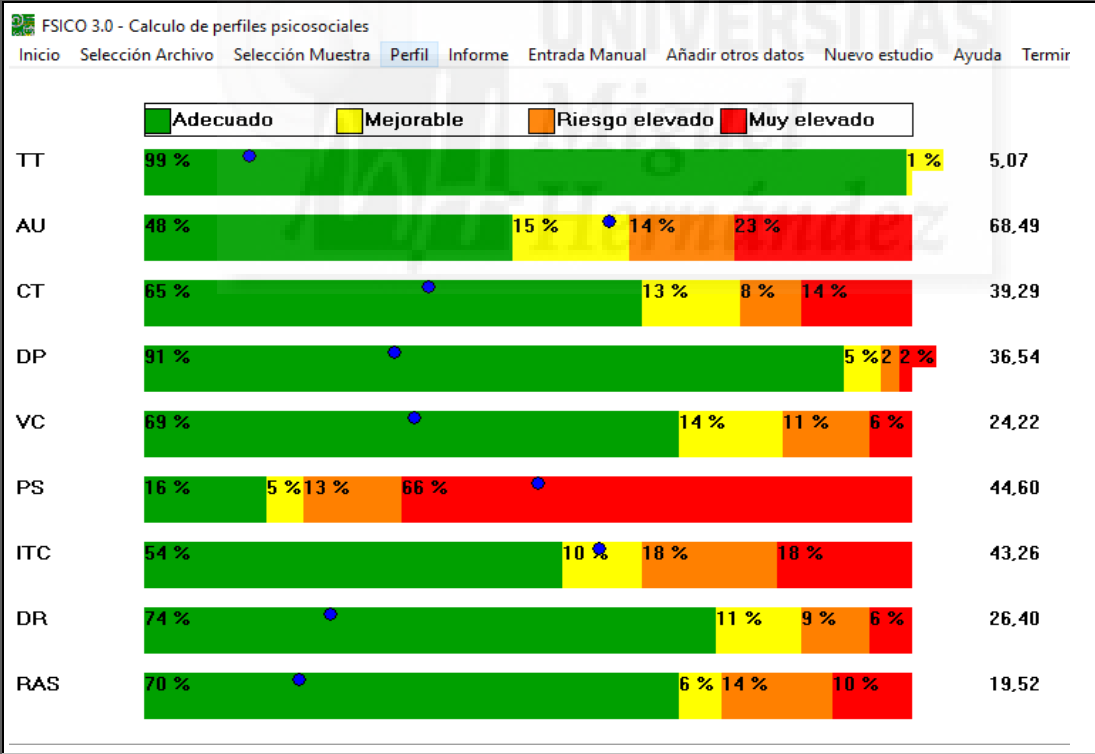
trabajadores sienten que tienen mayor poder de decisión en procedimientos, protocolos, espacio de trabajo, calidad del trabajo, resolución de incidencias, distribución de turnos....

Si nos fijamos en la variable Participación/ supervisión, aparecen aquí unos valores que apuntan a mayor descontento con el tipo de Supervisión, bien por parecer que no interviene lo suficiente, bien por encontrarla excesiva.

Para la variable Interés por el trabajador/ compensación, los trabajadores de este rango se encuentran en una situación mucho más satisfactoria que el total de la empresa, pues ven adecuada la formación, la promoción, la información que sobre ellas reciben, el desarrollo profesional....

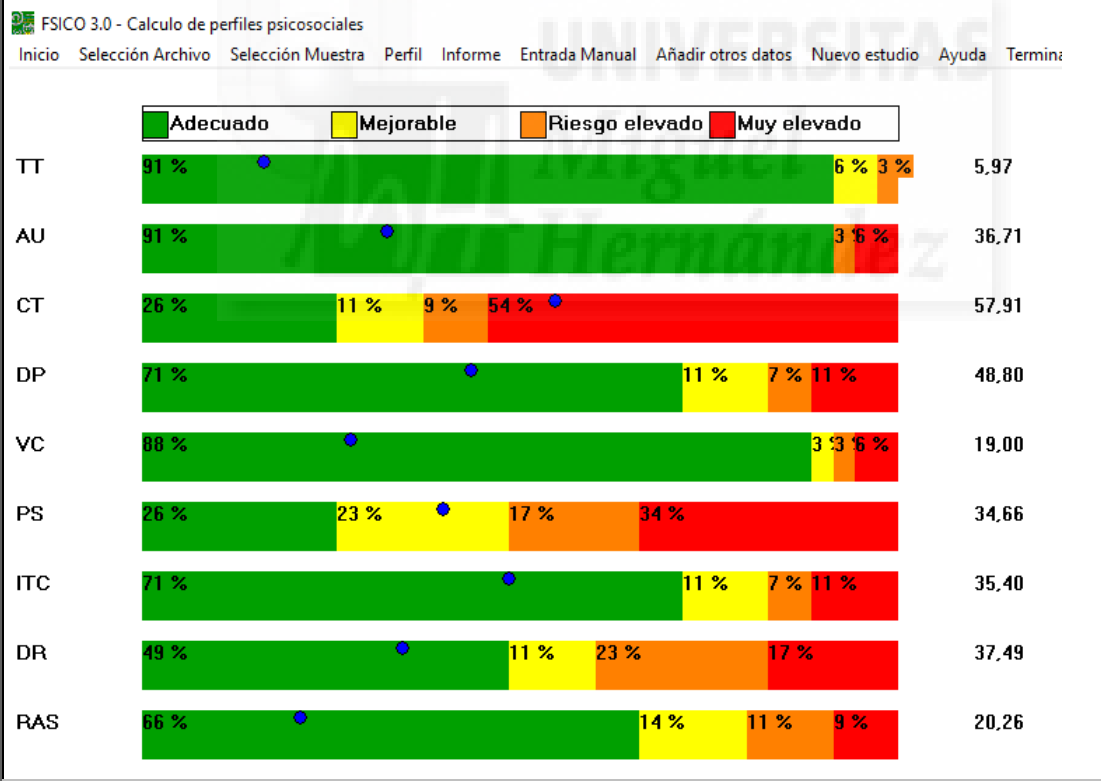


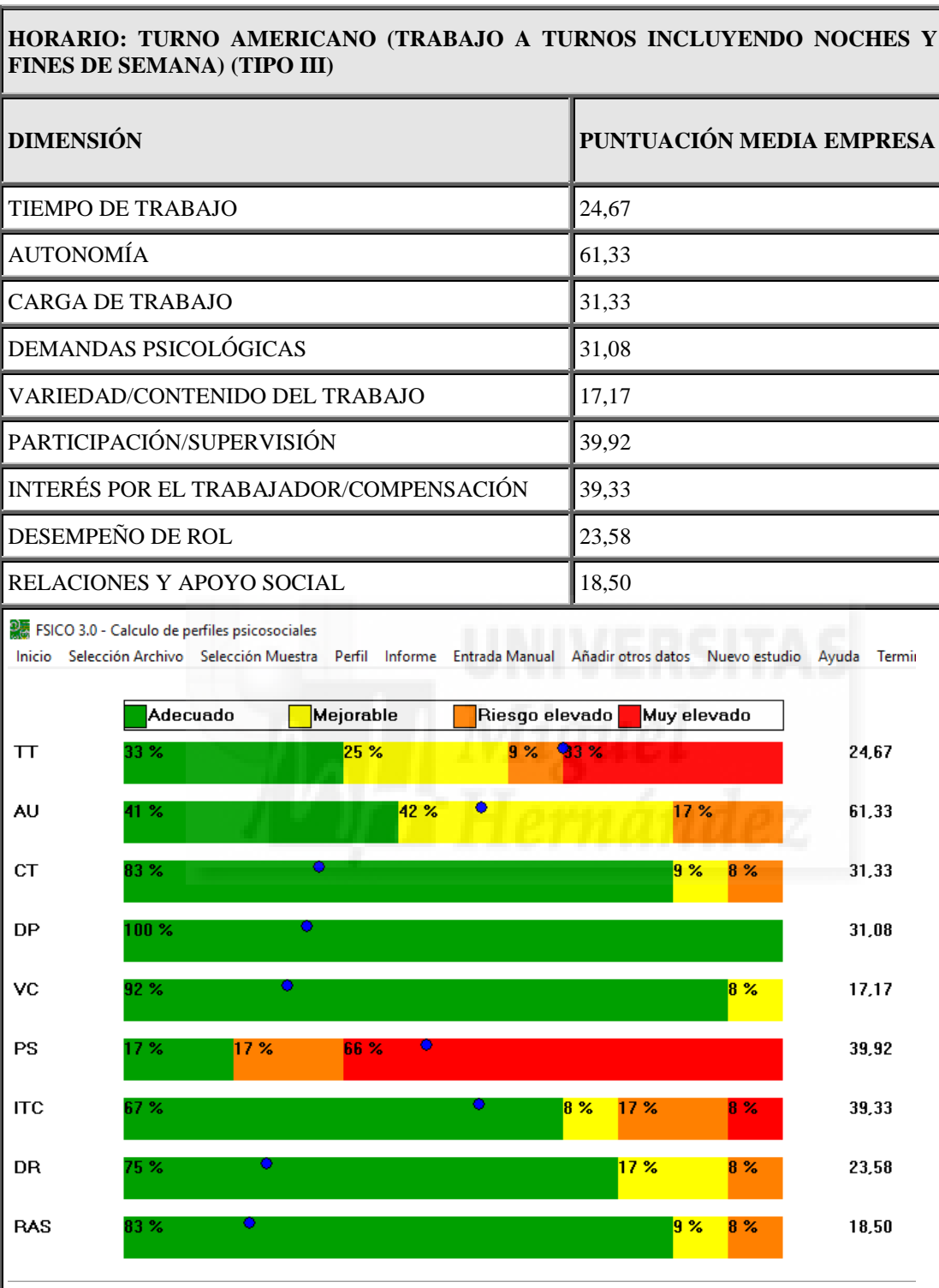
HORARIO: TRABAJO A TURNOS CON HORARIO FIJO DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO INCLUYENDO NOCHES (TIPO I)	
DIMENSIÓN	PUNTUACIÓN MEDIA EMPRESA
TIEMPO DE TRABAJO	5,07
AUTONOMÍA	68,49
CARGA DE TRABAJO	39,29
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	36,54
VARIEDAD/CONTENIDO DEL TRABAJO	24,22
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN	44,60
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN	43,26
DESEMPEÑO DE ROL	26,40
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	19,52



**HORARIO: DE LUNES A VIERNES EN JORNADA PARTIDA CON UNA PARTE FIJA OBLIGATORIA Y UNA PARTE FLEXIBLE (TIPO II)**

DIMENSIÓN	PUNTUACIÓN MEDIA EMPRESA
TIEMPO DE TRABAJO	5,97
AUTONOMÍA	36,71
CARGA DE TRABAJO	57,91
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	48,80
VARIEDAD/CONTENIDO DEL TRABAJO	19,00
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN	34,66
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN	35,40
DESEMPEÑO DE ROL	37,49
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	20,26





Como últimos grupos estudiados, teniendo en cuenta el horario de trabajo encontramos que en el Tipo I (trabajo a turnos, con horarios fijos) las variables aparecen tal como en la empresa en general.

Mientras, en el Tipo II (jornada partida de lunes a viernes con parte fija y parte flexible) hay una mejor puntuación en Autonomía, evidenciando una sensación de mayor capacidad de decisión de estos trabajadores (posibilidad de elegir parte de su turno). Por el contrario en cuanto a Demandas psicológicas y Desempeño de rol, las puntuaciones los sitúan en mayor posición de riesgo psicosocial, por lo que habrá que valorar qué sucede con las exigencias cognitivas y emocionales de las tareas de estos, así como con la definición de funciones, su asunción y valoración ética

Por último, en el Tipo III (turno americano) hay una diferencia importante con el total de la empresa, en cuanto a las variables alteradas. Así, mientras el Tiempo de trabajo no es una variable en riesgo en la imagen global, en este grupo sí se encuentra gravemente alterada y es un factor sobre el que habrá que intervenir. Sin embargo, en Autonomía, en Carga de trabajo, y en Interés por el trabajador/ compensación, este grupo obtiene puntuaciones por debajo del límite de riesgo, reflejando una mejor situación de estos trabajadores en su capacidad de decisión laboral, en la demanda de sus tareas, en información recibida, posibilidades de promoción, etc...



	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
TODA LA EMPRESA	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
TALLER DE REPARACIONES	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Mejorable	Adecuado	Adecuado
DIRECCIÓN/ CONTAB./ CONT. PROD./RRHH	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Mejorable	Adecuado
LAB. QUIMICO	Adecuado	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado
ING/MTT.	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Adecuado
FABRICACIÓN TORNILLERIA	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Riesgo elevado	Mejorable	Adecuado	Adecuado
FABRFICACIÓN DE TUBERÍAS	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Riesgo elevado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado
FABRICACIÓN DE LÁMINAS	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
JEFE DPTO/ DIRECCIÓN	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
TECNICO/TITULADO/ ENCARGADO	Adecuado	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Adecuado
OPERARIO FABRICACION	Adecuado	Riesgo elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Mejorable	Adecuado	Adecuado
OPERARIO MANTENIMIENTO	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Riesgo elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
SEXO: HOMBRE	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
SEXO: MUJER	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Mejorable	Adecuado	Adecuado
CONTRATO: INDEFINIDO	Adecuado	Adecuado	Mejorable	Adecuado	Adecuado	Riesgo elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
CONTRATO: EVENTUAL	Adecuado	Riesgo elevado	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Muy elevado	Mejorable	Adecuado	Adecuado

**TT:** tiempo de trabajo; **AU:** autonomía; **CT:** carga de trabajo; **DP:** demandas psicológicas; **VC:** variedad/contenido del trabajo; **PS:** participación/supervisión; **ITC:** interés por el trabajador/compensación; **DR:** desempeño de rol; **RAS:** relaciones y apoyo social.

 Adecuado	 Mejorable	 Riesgo elevado	 Muy elevado
--	---	--	---

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
EDAD: 18 A 24 AÑOS	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Verde
EDAD: 25 A 34 AÑOS	Verde	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Rojo	Naranja	Verde	Verde
EDAD: 35 A 44 AÑOS	Verde	Amarillo	Amarillo	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Verde
EDAD: 45 A 54 AÑOS	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde
EDAD: 55 A 65 AÑOS	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Naranja	Verde	Verde	Verde
HORARIO: TURNOS INCL. NOCHES	Verde	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Verde
HORARIO: JORNADA PARTIDA	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Amarillo	Verde	Verde	Verde
HORARIO: TURNO AMERICANO	Rojo	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde

**TT:** tiempo de trabajo; **AU:** autonomía; **CT:** carga de trabajo; **DP:** demandas psicológicas; **VC:** variedad/contenido del trabajo; **PS:** participación/supervisión; **ITC:** interés por el trabajador/compensación; **DR:** desempeño de rol; **RAS:** relaciones y apoyo social.

 Adecuado	 Mejorable	 Riesgo elevado	 Muy elevado
--	---	--	---

Esta tabla engloba a toda la empresa e indica aquellos casos según los grupos de análisis establecidos, en los que la propia puntuación media se encuentra en una situación de riesgo muy elevado.

Si analizamos la empresa por factores obtenemos los siguientes resultados:

### **TIEMPO DE TRABAJO (TT)**

La empresa en su conjunto da unas puntuaciones de riesgo Adecuado, pero analizando este mismo factor según los resultados que permite la estructura del cuestionario nos encontramos con las siguientes áreas en las que habría que intervenir:

Los trabajadores que realizan Turno Americano se encuentran en una puntuación que lo sitúa en un nivel de riesgo Muy Elevado, distribuyéndose en porcentajes de la siguiente



forma: un 33% se encuentran en una situación de riesgo Muy Elevado, un 9% en situación de riesgo Elevado y un 25% en situación de riesgo mejorable.

### **AUTONOMÍA (AU)**

La empresa en su conjunto da unas puntuaciones de riesgo muy elevado por encima del nivel indicado, en el apartado de Autonomía decisional, y analizando este mismo factor según los resultados obtenidos de la estructura del cuestionario nos encontramos con las siguientes áreas en las que habría que intervenir:

- Los trabajadores del Taller de Reparaciones se encuentran en una puntuación de los sitúa en un nivel de riesgo Muy Elevado, distribuyéndose en porcentajes de la siguiente forma: un 38% se encuentran en una situación de riesgo Muy Elevado, un 22% en situación de riesgo Elevado y un 18% en situación de riesgo mejorable. De estos se encuentran en peor situación los eventuales que los indefinidos con un 28% de eventuales en situación de riesgo muy elevado y un 16% en situación de riesgo elevado frente a un 8% de trabajadores indefinidos en situación de riesgo muy elevado y un 7% en situación de riesgo elevado.

### **CARGA DE TRABAJO (CT)**

La empresa en su conjunto da unas puntuaciones de riesgo muy elevado por encima del nivel indicado, analizándolo según los resultados obtenidos de la estructura del cuestionario nos encontramos con las siguientes áreas en las que habría que intervenir:

- Los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo de Dirección, Contabilidad, Control de Producción y Recursos Humanos, Ingeniería, Mantenimiento se encuentran en una puntuación de los sitúa en un nivel de riesgo Muy Elevado, distribuyéndose en porcentajes de la siguiente forma: un 48% se encuentran en una situación de riesgo Muy Elevado, un 11% en situación de riesgo Elevado y un 11% en situación de riesgo mejorable.

### **PARTICIPACIÓN-SUPERVISIÓN (PS)**

La empresa en su conjunto da unas puntuaciones de riesgo Muy Elevado con un 60% de los trabajadores en situación de riesgo muy elevado y un 14% en situación de riesgo elevado y

esta es un área de intervención prioritaria ya que es el único factor que a nivel de empresa se encuentra en este nivel de riesgo. Si lo analizamos por la estructura del cuestionario nos encontramos las siguientes situaciones:

- Nivel de riesgo muy elevado: Taller de Reparaciones, Dirección/Contabilidad/Control de Producción/ Recursos Humanos, Fabricación de Láminas; y operarios de fabricación en su conjunto.
- Nivel de riesgo elevado: Fabricación de Tornillería, Fabricación de Tuberías y Operarios de Mantenimiento.
- Nivel de riesgo mejorable: Ingeniería/ Mantenimiento y en general Técnicos/Titulados y Encargados.

### **INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN (ITC)**

La empresa en su conjunto da unas puntuaciones de riesgo muy elevado por encima del nivel indicado, analizando este factor según los resultados obtenidos de la estructura del cuestionario nos encontramos con las siguientes áreas en las que habría que intervenir:

- Nivel de riesgo muy elevado: Fabricación de Tuberías con un 40% de los trabajadores en situación de riesgo muy elevado y un 20% en situación de riesgo elevado.
- Taller de Reparaciones, Laboratorio Químico, Fabricación de Tornillería., en resumen, operarios de fabricación en su conjunto, con un 19% de los trabajadores en situación de riesgo muy elevado y un 17% en situación de riesgo elevado.

El resto de los factores no comentados se encuentran en una situación de riesgo adecuado en el conjunto de la empresa.

## 6. CONCLUSIONES GENERALES

En el presente TFM, se ha realizado un análisis de una evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa metalúrgica de la Región Murciana, del que podemos extraer las siguientes conclusiones:

- El análisis de los factores de riesgo psicosocial y su evaluación en los entornos de trabajo, supone uno de los grandes retos para las empresas hoy día, pues como hemos visto, las reacciones frente a una determinada situación psicosocial, son bien distintas entre los diferentes trabajadores, dependiendo de la percepción de cada uno de ellos. Para esto, es importante saber tanto aplicar como analizar bien los resultados de la evaluación y en base a estos, establecer un buen plan de acciones de mejora. Como empresa, se ha de ser consciente, que las medidas a implantar deben ir acordes a los resultados específicos obtenidos, por lo que no podrán llevarse a cabo por igual para todos los trabajadores.
- Para realizar esta labor específicamente en cada caso, según los datos arrojados por la evaluación, se requiere la participación tanto de la empresa en global, como de los diferentes departamentos y trabajadores.
- Todo proceso de evaluación, ha de finalizar con un plan de actuaciones preventivas, en el que se establezca quienes son los trabajadores a los que van dirigidas, qué tipo de medidas se llevarán a cabo, quienes serán los responsables de las mismas y cuáles los plazos de ejecución para su implantación.
- Este se trata de un primer paso dentro de un complejo proceso, que requiere de evaluación y modificación permanente, según se vayan reflejando cambios.
- La colaboración pues, entre la empresa y el Servicio de Prevención ha de ser fluida y constante, para tener la agilidad y flexibilidad necesarias.

## 7. PLANIFICACION DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Entre las medidas preventivas a adoptar que podrían mejorar el nivel de riesgo se encuentran las siguientes:

### TIEMPO DE TRABAJO (CT)

- Favorecer las medidas que faciliten la flexibilidad horaria, especialmente para aquellos trabajadores que tienen personas a su cargo (niños, ancianos, personas dependientes,...).
- Limitar el trabajo en fines de semana y festivos, cuando sea inevitable, compensarlo con tiempo de descanso.
- Establecer mecanismos que permitan la participación de los trabajadores en la organización de horarios y días de descanso, favoreciendo su autonomía.
- Evitar las horas extras y la prolongación de jornada más allá de lo establecido en la normativa específica correspondiente.
- Evitar los cambios repentinos de horario, organizar el tiempo de trabajo de manera que el trabajador disponga de la información lo antes posible.

### AUTONOMÍA (AU)

- Potenciar un mayor control del trabajador acerca del orden y cantidad de tareas y ritmo de trabajo, así como el tiempo de descanso.
- El conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y los ya logrados en cada momento permiten al trabajador establecer su ritmo de trabajo e introducir variaciones en el mismo.
- Prestar especial atención a aquellos puestos en que el ritmo de trabajo viene impuesto externamente, por la máquina, la tecnología, el proceso de trabajo, el público, el tráfico, etc. En estos casos, debe limitarse la exposición a este factor de riesgos, mejorar el apoyo social de compañeros y superiores, disponer de recursos adecuados para realizar el trabajo.

- Favorecer la autonomía en cuanto a las decisiones sobre la distribución y planificación de las tareas, el método de trabajo a seguir, la distribución del espacio mobiliario, etc.

#### CARGA DE TRABAJO (CT)

- Programar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo.
- Estructurar y distribuir la asignación de tareas de manera equilibrada entre los trabajadores, evitando los esfuerzos intensos y continuados.
- Investigar y corregir las causas por las que los tiempos asignados para la realización de la tarea son escasos: dificultad de la tarea, cantidad excesiva, inadecuación de los recursos (materiales, humanos, económicos, etc.).
- Prestar especial atención a aquellos puestos donde los errores pueden tener consecuencias graves para la producción o el servicio que se presta.
- Tan nocivo es un exceso de información en calidad o cantidad, como un defecto de la misma. Detectar el origen del problema y buscar un punto de equilibrio.

#### PARTICIPACIÓN-SUPERVISIÓN (PS)

- Definir, clarificar, comunicar claramente el nivel de participación que se otorga a los distintos agentes de la organización, en qué aspectos el ámbito de su capacidad de participación está limitado a la consulta, la propuesta, en cuales se dispone también de capacidad decisoria, de consulta, etc.
- Analizar los medios actuales existentes en la organización para canalizar la participación (buzones, paneles, reuniones periódicas, órganos de representación, encuestas, etc.) ¿Son adecuados, ágiles, eficaces? ¿Qué aspectos podrían mejorarse? ¿sería preciso crear nuevos canales de participación?
- Evitar que los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios,...) generen una supervisión excesiva.
- Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en los trabajos y la responsabilidad individual.

#### INTERÉS POR EL TRABAJADOR-COMPENSACIÓN (ITC)

- Practicar políticas de estabilidad en el empleo.

- Establecer o revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción, garantizando la información, transparencia e igualdad de oportunidades. Mantener una oferta de formación continua adecuada a cada colectivo profesional.
- Establecer una política de personal sensible a las necesidades y circunstancias individuales (facilitando traslados de personal, planes de conciliación, etc.).
- Actualizar las remuneraciones atendiendo a la diversidad de colectivos ocupacionales dentro de la empresa.
- Establecer compensaciones complementarias (ayudas por hijos, gastos médicos, para transporte o para estudios, etc.).

### **EVALUACIÓN POSTERIOR**

Se recomienda realizar una nueva evaluación de factores psicosociales transcurrido un año aproximadamente de la realización de la presente evaluación.

RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES: RAQUEL SORIANO GÓMEZ.

PLAZO DE EJECUCIÓN: MARZO 2019.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Di Martino V, Karasek R. (eds.). La prevención del estrés en el trabajo. OIT, 1992.  
INSHT, Condiciones de Trabajo 8. Madrid, 1996



## 9. BIBLIOGRAFÍA

1. Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984
2. S.L. Sauter y otros. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de salud y Seguridad en el Trabajo. OIT
3. Nogareda, C. (coord.) 2006 Psicología del trabajo. Madrid, INSHT
4. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005. 167 p. ISBN 92-95007-88-3.
5. Grupo de trabajo de la comisión sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo del INSL. Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales [en línea]. Pamplona: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra, 2005. 26 p. Depósito Legal NA-1214/2005
6. ITSS Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. Madrid, 2012.
7. Niño, J. Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Prevenir la confusión. Mapfre Seguridad. 3<sup>er</sup> trimestre 2006, año 26, nº 103, p. 29-42. Pérez, C., Rojas, A.J. y Fernández, J.S. Introducción a la investigación social. En Rojas, A.J., Fernández, J.S. y Pérez, C. Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Madrid: Síntesis, 1998, p. 17-29. ISBN 84-7738-598-X. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. El estrés y los riesgos psicosociales. Vega S, y otros. Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. INSHT, Barcelona, 2009. Ferrer, R. Guilera, G., Però, M. (2010) Informe técnico del instrumento de valoración de riesgos psicosociales. Universidad de Barcelona. Muñoz, J. (2005) Utilización de los tests. En J. Muñoz, A.M. Fidalgo, E. García-Cueto, R. Martínez y R. Moreno (Eds). Análisis de los ítems, (pp. 132-172). Madrid: La Muralla, S.A. Prieto, G., y Muñoz, J. (2000).



Un modelo para la evaluación de los tests utilizados en España. Papeles del Psicólogo, 77, 65-72.



## 10. ANEXOS

### ANEXO I

#### **ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA EMPRESA METALÚRGICA, CELEBRADA EL DÍA 5 DE FEBRERO DE 2.018.**

Se inicia la sesión a las 16:15 horas del lunes 5 de Febrero de 2018, en la Sala de Juntas de la empresa.

Preside D. ....

#### **Orden del día:**

1. Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.
2. Propuesta de metodología para evaluación de riesgos psicosociales.
3. Ruegos y preguntas.

El Sr. Presidente da la bienvenida a los nuevos miembros designados por el Comité de Empresa.

#### **Acuerdos adoptados**

1. **Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.**

Se informa del envío del acta por correo electrónico como novedad a fin de evitar gastos innecesarios de papel y se abre un turno de intervenciones para proponer modificaciones a la misma.

Sin más intervenciones se aprueba el acta por asentimiento.

## 2. Propuesta de metodología para evaluación de riesgos psicosociales.

Se presenta, por parte del Servicio de Prevención y en cumplimiento de lo acordado en la sesión anterior una propuesta de metodología de evaluación de riesgos psicosociales. El técnico del Servicio de Prevención hace una descripción del documento que se propone, mencionando, en primer lugar, que la herramienta propuesta es el método FPSICO3.1 y destacando que dicha metodología está homologada y se está empleando en diversas empresas con buen resultado. A continuación algunos miembros del Comité plantean varias cuestiones y solicitan aclaraciones sobre el método propuesto, a las que el Servicio de Prevención va dando respuesta.

Se propone a la aprobación del pleno el documento presentado, siendo aprobado por los mismos para su aplicación en la empresa.

## 3. Ruegos y Preguntas.

No se proponen.

Sin más temas que tratar, se levanta la sesión a las 17:10 horas.

En Murcia a 5 de Febrero de 2018

Vº Bº

El Secretario

Fdo: .....

Presidente

Fdo: .....

## **ANEXO II**

### **ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA EMPRESA METALÚRGICA, CELEBRADA EL DÍA 8 DE MARZO DE 2.018.**

Se inicia la sesión a las 16:15 horas del jueves 8 de Marzo de 2018, en la Sala de Juntas de la empresa.

Preside D. ....

#### **Orden del día:**

1. Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.
2. Presentación de resultados de la realización de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
3. Ruegos y preguntas.

#### **Acuerdos adoptados**

- 1- Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.**

Se aprueba el acta por asentimiento.

- 2- Presentación de resultados de la realización de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.**

Se presenta, por parte del Servicio de Prevención y en cumplimiento de lo acordado en la sesión anterior los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales. El técnico del Servicio de Prevención hace una exposición, explicando los datos obtenidos y

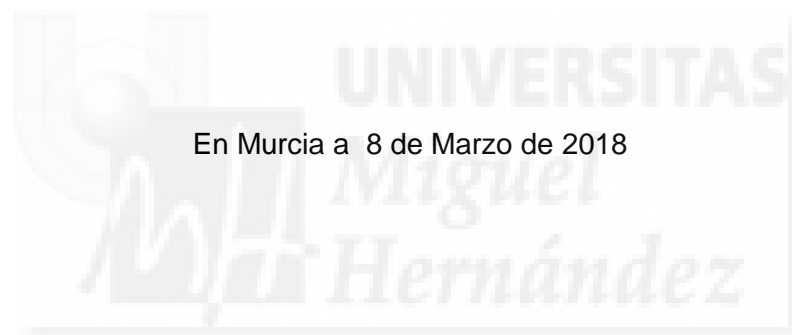
proponiendo medidas de intervención. Se plantean las dudas que surgen a los miembros, se acuerdan las intervenciones a aplicar y los plazos esperados

Se aprueba por los miembros la hoja de ruta a seguir en un primer paso.

### **3- Ruegos y Preguntas.**

No se proponen.

Sin más temas que tratar, se levanta la sesión a las 18:00 horas.



Vº Bº

El Secretario

Fdo: .....

Fdo: .....

Presidente