



Universidad Miguel Hernández

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Riesgos psicosociales que afectan al bienestar laboral en el ámbito de la Orientación Educativa.

Trabajo presentado por:	Patricia Granero Baños
Tutelado por:	María Luz Arántzazu García González
Director del Máster:	Antonio Cardona Llorens
Curso Académico:	2023-2024



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D. María Luz Arántzazu García González, Tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado '*Riesgos psicosociales que afectan al bienestar laboral en el ámbito de la Orientación Educativa.*' y realizado por el/la estudiante Patricia Granero Baños

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 22 de julio de 2024

Fdo.: - _____
Tutor TFM



Resumen

Este Trabajo Fin de Máster tiene como objetivo principal realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que afectan a los orientadores y orientadoras educativas en la Comunidad Valenciana. Para alcanzar este objetivo, se han planteado tres objetivos específicos: identificar los principales factores de riesgo psicosocial en la Orientación Educativa, determinar los riesgos específicos a los que están expuestos los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana, y comparar las condiciones de trabajo entre los orientadores en Centros de Infantil y Primaria frente a los de Secundaria.

La metodología utilizada en esta investigación se basa en el uso de la herramienta FPsico 4.1, la cual ha permitido recabar información detallada sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de los orientadores educativos.

Los resultados obtenidos indican que existen riesgos muy elevados en diversas áreas, tales como la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la participación y supervisión, el desempeño del rol, y las relaciones y apoyo social. Estos hallazgos sugieren que los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana están expuestos a condiciones laborales que pueden afectar significativamente su bienestar psicosocial.

A partir de estos resultados, se concluye que es fundamental implementar estrategias de intervención y prevención que aborden estos riesgos psicosociales. Esto no solo mejorará el bienestar de los orientadores educativos, sino que también puede repercutir positivamente en la calidad de la orientación educativa que reciben los estudiantes.

La importancia de esta investigación radica en su contribución a la comprensión y mejora del entorno laboral de los orientadores educativos. Al identificar y comparar los riesgos psicosociales en distintos niveles educativos, se proporciona una base sólida para desarrollar políticas y prácticas laborales que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado. Este estudio, por lo tanto, tiene el potencial de impactar significativamente en el bienestar de los profesionales de la orientación educativa y en la efectividad de sus funciones dentro del sistema educativo.

Palabras clave

Riesgos psicosociales, Orientación Educativa, Orientador Educativo, Bienestar laboral, Comunidad Valenciana.

Índice

1. Introducción	6
1.1. Marco teórico y normativo	6
1.2. Estado de la cuestión	14
2. Justificación de la investigación	17
3. Objetivos	19
3.1. Objetivo general	19
3.2. Objetivos Específicos	19
4. Material y métodos	20
4.1. Descripción de la muestra	20
4.2. Instrumento de evaluación	20
4.3. Procedimiento de la recogida de datos	22
5. Resultados y discusión	26
5.1. Resultados	26
5.2. Discusión	53
6. Propuestas de Intervención y Mejora	57
7. Conclusiones	60
8. Referencias Bibliográficas	64
9. Anexos	66

Índice de figuras

1. Imagen 1.1. Google Forms acceso online del cuestionario	24
2. Imagen 2.1: PDF del cuestionario de Google Forms.....	24
3. Imagen 3.1: Instrucciones del generador de informes F-PSICO.....	25
4. Imagen 4.1: Representación en colores de los niveles de riesgo.....	28
5. Imagen 5.1: Valoración resumen de los resultados.....	29
6. Imagen 6.1: Gráfico con porcentajes respuestas del TT.....	30
7. Imagen 7.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la AU.....	30
8. Imagen 8.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la CT.....	31
9. Imagen 9.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la DP.....	35
10. Imagen 10.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la VC.....	39
11. Imagen 11.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la PS.....	39
12. Imagen 12.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la ITC.....	43
13. Imagen 13.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la DR.....	43
14. Imagen 14.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la RAS.....	47
15. Imagen 15.1: Mapa de riesgos psicosociales por tipo de centro.....	51

Índice de tablas

1. Tabla 1.1: Valores mínimos y máximos de los factores valorados ...	26
2. Tabla 2.1: Graficos de participación.....	27



1. Introducción

1.1. Marco teórico y normativo

Para el estudio y valoración de los factores psicosociales y el estrés laboral, diversos enfoques teóricos destacan la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. En este apartado se definirán los factores psicosociales y los riesgos psicosociales, además de incluir las conceptualizaciones de la orientación educativa.

Posteriormente, se abordará el marco normativo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la Ordenación de la Orientación Educativa tanto a nivel estatal como en la Comunidad Valenciana, así como las funciones de los orientadores educativos establecidas por la normativa autonómica, que están estrechamente relacionadas con la valoración de los riesgos psicosociales.

1.1.1. Marco teórico

a) Factores y Riesgos Psicosociales

En la búsqueda de literatura científica para enmarcar teóricamente este TFM, nos damos cuenta que muchas fuentes confunden o mezclan los términos "riesgo psicosocial" y "factores psicosociales". Por ello, antes de definirlos teóricamente, creemos fundamental diferenciar claramente entre ambos conceptos:

1. Factores psicosociales:

- Son las condiciones del entorno laboral y las características del puesto de trabajo que pueden afectar al bienestar de los trabajadores.
- Ejemplos: carga de trabajo, relaciones interpersonales, control sobre el trabajo, entorno físico, inseguridad laboral, violencia laboral, acoso laboral.

2. Riesgo psicosocial:

- Es la probabilidad de que un trabajador sufra daño psicológico o físico como resultado de la exposición a los factores psicosociales.
- No todos los trabajadores expuestos a factores psicosociales sufrirán riesgos psicosociales. Depende de: susceptibilidad individual, características del puesto, gestión de riesgos por parte de la empresa.

- Consecuencias: estrés, burnout, depresión, ansiedad, problemas físicos, disminución del desempeño, absentismo laboral.

"Los **factores psicosociales** en el trabajo se refieren a las interacciones entre el entorno laboral, la satisfacción en el trabajo y las condiciones organizativas, por un lado, y las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del trabajo, por otro. Estas interacciones, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (Comité Mixto OIT/OMS, 1984, p. 10).

Ahora bien, el concepto de factores psicosociales ha evolucionado con el tiempo, pero mantiene como eje central la interacción entre el trabajo y la persona. Cox y Griffiths (2005) definen 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".

Según Peiró y Prieto (2012), en el ámbito de la orientación educativa, estos factores se refieren a las interacciones entre las condiciones laborales, las características del puesto, las relaciones interpersonales y las demandas emocionales del trabajo, y las capacidades, necesidades y expectativas del orientador. Estas interacciones pueden afectar significativamente la salud, el bienestar y el desempeño profesional de los orientadores.

Otros autores relevantes que han estudiado sobre este tema son:

- **Soria y Simón (2007):** Destacan la importancia de considerar los factores psicosociales en la prevención del riesgo laboral y la promoción de la salud ocupacional en el ámbito educativo.
- **Martínez y Gil-Monte (2010):** Analizan el impacto de los factores psicosociales en el estrés laboral y el burnout entre los orientadores educativos.
- **Cárdenas y Martín-Algarra (2015):** Proponen un modelo de intervención para la gestión del estrés y la promoción del bienestar en orientadores educativos.

El INSST, en su "Guía para la evaluación e intervención en riesgos psicosociales" (2010), clasifica los factores psicosociales en tres categorías principales:

1. **Factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización del trabajo:**

- **Carga de trabajo:** Demanda excesiva de tareas, plazos ajustados, falta de recursos.
- **Control sobre el trabajo:** Falta de autonomía, sensación de no tener control sobre el propio trabajo.
- **Monotonía:** Tareas repetitivas y sin sentido.

- **Falta de promoción y desarrollo profesional:** Oportunidades limitadas para el crecimiento profesional.
 - **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Conflictos, falta de apoyo social, acoso laboral.
2. **Factores de riesgo psicosocial relacionados con el contenido del trabajo:**
- **Carga mental:** Tareas que exigen un gran esfuerzo mental.
 - **Complejidad del trabajo:** Tareas demasiado complejas o confusas.
 - **Falta de variedad:** Tareas repetitivas y sin sentido.
 - **Exposición a violencia:** Agresiones físicas o verbales, amenazas.
 - **Exposición a situaciones traumáticas:** Accidentes graves, desastres naturales.
3. **Factores de riesgo psicosocial relacionados con el entorno laboral:**
- **Condiciones ergonómicas deficientes:** Puestos de trabajo inadecuados, iluminación insuficiente, ruido excesivo.
 - **Ambiente físico inadecuado:** Temperaturas extremas, mala ventilación, exposición a agentes químicos o biológicos.
 - **Inseguridad laboral:** Miedo a perder el trabajo, incertidumbre sobre el futuro profesional.

Esta clasificación del INSST proporciona un marco detallado y estructurado para entender los diversos aspectos que pueden influir en los riesgos psicosociales en el trabajo.

Es importante apuntar, que “los factores de riesgo psicosocial comprenden un amplio espectro de factores. Esto no significa que todos ellos estén siempre presentes en todos los puestos de trabajo”. (Meliá et ál., 2006).

Los **riesgos psicosociales** se definen como las probabilidades de que un trabajador sufra daño psicológico, físico o social como resultado de la exposición a factores psicosociales en el entorno laboral. Estos riesgos están determinados por la organización del trabajo, el contenido del trabajo y las condiciones en que se desarrolla. Pueden afectar negativamente al bienestar y la salud de los trabajadores, así como a su rendimiento laboral (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2016).

Si bien no existe una clasificación oficial única y universalmente aceptada de los riesgos psicosociales, diversas entidades y organizaciones reconocidas han propuesto diferentes marcos clasificatorios. La clasificación que presentamos a continuación de los riesgos psicosociales se basa en una combinación de fuentes reconocidas en la literatura sobre salud ocu-

pacional y psicología del trabajo, incluyendo trabajos de Cox y Griffiths (2005), informes de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) y definiciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2016).

Los riesgos psicosociales que podemos encontrar son:

1. Riesgos Psicosociales que afectan la Salud Mental:

- **Estrés Laboral:** Estado de tensión física y emocional que surge cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador para manejarlas. Consecuencias: Agotamiento, irritabilidad, dificultad para concentrarse, trastornos del sueño.
- **Ansiedad:** Trastorno mental caracterizado por preocupación excesiva, nerviosismo e inquietud. Consecuencias: Ataques de pánico, miedo irracional, sudoración, palpitaciones.
- **Depresión:** Trastorno del estado de ánimo que implica sentimientos persistentes de tristeza, pérdida de interés y placer en las actividades cotidianas. Consecuencias: Fatiga, cambios en el apetito, pérdida de interés en actividades, pensamientos suicidas.
- **Burnout** (Síndrome de Quemarse por el Trabajo): Estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal en el trabajo. Consecuencias: Cansancio extremo, cinismo, sentimientos de ineficacia, baja motivación.

2. Riesgos Psicosociales que afectan la Salud Física:

- **Problemas Musculoesqueléticos:** Dolores y trastornos en músculos, nervios, tendones, articulaciones y discos intervertebrales. Consecuencias: Dolor de espalda, cuello, hombros, extremidades.
- **Trastornos Cardiovasculares:** Problemas relacionados con el corazón y los vasos sanguíneos, a menudo asociados con altos niveles de estrés. Consecuencias: Hipertensión, infarto de miocardio, enfermedad cardíaca.
- **Problemas Gastrointestinales:** Trastornos que afectan el sistema digestivo, frecuentemente vinculados al estrés y la ansiedad. Consecuencias: Úlceras, síndrome del intestino irritable, indigestión.

3. Riesgos Psicosociales que afectan el Comportamiento:

- **Aumento del Absentismo Laboral:** Incremento en las ausencias del trabajo debido a problemas de salud física o mental. Consecuencias: Pérdida de productividad, problemas de equipo, cargas adicionales para otros empleados.
- **Disminución del Desempeño Profesional:** Reducción en la calidad y cantidad de trabajo realizado debido a problemas psicosociales. Consecuencias: Errores, baja productividad, deterioro en la calidad del servicio o producto.
- **Conductas Adictivas:** Aumento en la dependencia de sustancias o comportamientos adictivos como mecanismo de afrontamiento. Consecuencias: Alcoholismo, abuso de drogas, juego patológico.

b) La Orientación Educativa y la figura del orientador y orientadora

La Orientación Educativa es un proceso continuo de ayuda psicopedagógica dirigido a todos los miembros de la comunidad educativa. Su objetivo fundamental es facilitar el desarrollo personal, académico, profesional y social de los alumnos mediante intervenciones planificadas y sistemáticas que se desarrollan a lo largo de toda la escolaridad (López Peiró, 2009, p. 12). El Orientador Educativo (OE) es el profesional especializado en la Orientación Educativa y Profesional (OEP) que trabaja en los centros de enseñanza.

Es importante destacar que las funciones del Orientador Educativo pueden variar en función del contexto educativo y las necesidades específicas del centro. No obstante, según López Peiró (2009), las funciones del Orientador Educativo son diversas y abarcan diferentes ámbitos:

1. **Evaluación:**

- **Realiza evaluaciones psicopedagógicas individuales y grupales para identificar las necesidades educativas de los estudiantes.**
- **Aplica instrumentos de evaluación de aptitudes, intereses, personalidad y estilos de aprendizaje.**
- **Interpreta los resultados de las evaluaciones y elabora informes psicopedagógicos.**

2. **Intervención:**

- Diseña e implementa programas de intervención individualizados y grupales para atender las necesidades educativas de los estudiantes.
- Brinda asesoría y tutoría académica y personal a los estudiantes.
- Realiza sesiones de psicoterapia individual y grupal.
- Media en la resolución de conflictos entre estudiantes, docentes y familias.

3. **Prevención:**

- Implementa programas de prevención de dificultades de aprendizaje, problemas de conducta y absentismo escolar.
- Sensibiliza a la comunidad educativa sobre la importancia de la salud mental y el bienestar emocional.
- Promueve la convivencia escolar pacífica y respetuosa.

4. **Investigación:**

- Realiza investigaciones sobre la realidad educativa del centro y las necesidades de los estudiantes.
- Analiza datos estadísticos y elabora informes de investigación.
- Propone estrategias para mejorar la calidad de la educación.

5. **Orientación a familias:**

- Brinda asesoría y orientación a las familias sobre el desarrollo educativo y personal de sus hijos.
- Facilita la comunicación y colaboración entre la escuela y las familias.
- Realiza talleres y charlas informativas para padres y madres.

6. **Orientación profesional:**

- Ayuda a los estudiantes a explorar sus opciones de formación y estudios superiores.
- Brinda información sobre el mercado laboral y las salidas profesionales.
- Orienta en la búsqueda de becas y ayudas al estudio.

7. **Coordinación:**

- Coordina su trabajo con el equipo docente, el equipo directivo, el personal de apoyo educativo y otros profesionales.

- **Participa en las reuniones de equipo y en la elaboración del Plan de Orientación Educativa del centro.**
- **Colabora con las instituciones y organismos externos que trabajan con la comunidad educativa.**

1.1.2. Normativa aplicable en España

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) establece la obligación de las empresas de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta ley se complementa con el Real Decreto 39/1997, que define los requisitos mínimos para la evaluación y prevención de estos riesgos. Según esta normativa, las empresas deben identificar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral y tomar medidas adecuadas para mitigar sus efectos sobre la salud de los trabajadores. Esto incluye la implementación de programas de formación, el establecimiento de procedimientos de gestión de riesgos y la promoción de un entorno de trabajo saludable y seguro.

El Decreto 104/2018, que desarrolla los principios de equidad e inclusión en el sistema educativo valenciano, integra la Orientación Educativa y Profesional (OEP) como un componente esencial de la función docente. La OEP se incorpora al proceso educativo a través de varios campos de actuación: la docencia, la tutoría y los servicios especializados de orientación, destacando especialmente la figura del orientador educativo.

Estos profesionales desempeñan un papel crucial en el centro educativo, proporcionando asesoramiento, colaboración, acompañamiento y asistencia técnica especializada. En la Comunidad Valenciana, las funciones del orientador educativo están definidas en el Decreto 72/2021, de 21 de mayo, que organiza la orientación educativa y profesional en el sistema educativo valenciano. Este decreto establece el marco legal para la orientación educativa, especificando las funciones del orientador, la organización del servicio de orientación y los procedimientos para su implementación.

Según el Decreto 72/2021, de 21 de mayo, del Consell, las funciones del Departamento de Orientación Educativa y Profesional (DOEP) incluyen (Artículo 8.3):

1. Evaluación e intervención psicopedagógica:

- Realizar evaluaciones psicopedagógicas individuales y grupales para identificar las características, necesidades y potencialidades del alumnado.

- Diagnosticar las necesidades educativas especiales del alumnado y elaborar informes psicopedagógicos que fundamenten las medidas de apoyo necesarias.
- Diseñar e implementar propuestas de intervención psicopedagógica personalizadas para cada alumno, atendiendo a sus necesidades específicas y fomentando su desarrollo integral.

2. **Asesoramiento al profesorado:**

- Ofrecer asesoramiento psicopedagógico al profesorado sobre la atención a la diversidad del alumnado, estrategias de enseñanza-aprendizaje inclusivas y medidas de apoyo educativo.
- Colaborar en la elaboración y seguimiento de los planes individualizados de aprendizaje (PIAs), asegurando su adecuación a las necesidades y características de cada alumno.
- Asesorar en la aplicación de medidas de atención educativa y compensatoria para garantizar la equidad educativa y el éxito escolar de todo el alumnado.

3. **Orientación al alumnado:**

- Informar y asesorar al alumnado sobre las distintas opciones educativas y profesionales disponibles, ayudándoles a tomar decisiones informadas sobre su futuro académico y laboral.
- Facilitar la toma de decisiones sobre su futuro académico y profesional, guiando al alumnado en el proceso de exploración de opciones, autoconocimiento y desarrollo de un proyecto personal y profesional.
- Fomentar el desarrollo de las competencias personales, sociales y profesionales del alumnado, potenciando habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el pensamiento crítico.

4. **Colaboración con las familias:**

- Informar y asesorar a las familias sobre el proceso educativo del alumnado, manteniendo una comunicación fluida y transparente con ellas.

- Colaborar en la resolución de dificultades que puedan surgir en el ámbito familiar relacionadas con el aprendizaje del alumnado, ofreciendo apoyo y estrategias a las familias.
- Fomentar la participación de las familias en el proceso educativo del alumnado, creando un entorno colaborativo donde padres, madres y tutores se sientan partícipes del proceso.

5. **Colaboración con otros profesionales:**

- Colaborar con los equipos de orientación educativa de zona.
- Colaborar con los servicios sociales y otros organismos.
- Participar en redes de trabajo con otros profesionales.

Es importante destacar que las funciones del orientador educativo pueden variar en función del contexto educativo y las necesidades específicas del centro.

1.2. Estado de la cuestión

Los orientadores educativos desempeñan un papel fundamental en el sistema educativo, brindando apoyo, asesoramiento y orientación tanto a los estudiantes y sus familias en el desarrollo académico, personal y profesional, como al profesorado del centro. Sin embargo, su trabajo también puede exponerlos a una serie de riesgos psicosociales que pueden afectar su bienestar y su salud mental.

En los últimos años, se ha producido un creciente interés por los riesgos psicosociales en el ámbito educativo. Diversos estudios han investigado los riesgos psicosociales de los docentes en España, pero la literatura específica sobre los riesgos a los que están expuestos los orientadores educativos es menos abundante. Estos riesgos psicosociales pueden afectar a su salud mental, física y social.

1.2.1. Estudios previos en España

En España, varios estudios han abordado los riesgos psicosociales en el ámbito educativo. Entre ellos destacan:

- **González-Cabrera y Fernández-Prada (2018):** "Burnout y satisfacción laboral en orientadores educativos: Un análisis de factores de riesgo y protección". Este estudio explora los temas de burnout y satisfacción laboral específicamente en el contexto de los orientadores educativos. Analiza tanto los factores que contribuyen al burnout como aquellos que pueden actuar como factores protectores para mitigar estos riesgos.
- **Llorent (2016):** "La salud mental de los orientadores educativos: Un análisis de los factores estresantes y su impacto". Este estudio examina los factores estresantes que afectan a los orientadores educativos y su impacto en su salud mental.
- **Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018):** Este estudio determinó que los orientadores educativos a menudo perciben una elevada carga de trabajo y falta de control sobre su trabajo, lo que contribuye a su estrés laboral.
- **CIS-UGT (2012):** Este estudio encontró que los orientadores educativos son uno de los colectivos profesionales con mayor prevalencia de síntomas de ansiedad y depresión.

1.2.2. Estudios previos en la Comunidad Valenciana

En la Comunidad Valenciana, se han llevado a cabo estudios específicos que proporcionan un contexto más localizado para la investigación sobre los riesgos psicosociales en los orientadores educativos:

- **Fernández-Sánchez (2019):** "La salud laboral de los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana: Factores de riesgo y propuestas de intervención". Este estudio se centra en identificar los factores de riesgo psicosocial en los orientadores educativos de la Comunidad Valenciana y propone medidas para mejorar su salud laboral.
- **Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT, 2019):** "Informe sobre riesgos psicosociales en el sector educativo de la Comunidad Valenciana".

na". Este informe analiza los riesgos psicosociales en el sector educativo, proporcionando datos relevantes sobre la situación específica en esta comunidad autónoma.

Estos estudios proporcionan una base sólida para entender los riesgos psicosociales que enfrentan los orientadores educativos en España y específicamente en la Comunidad Valenciana. La investigación actual busca ampliar este conocimiento y ofrecer soluciones prácticas para mejorar las condiciones de trabajo de estos profesionales, con el objetivo final de mejorar tanto su bienestar como la calidad de la orientación educativa que brindan.

1.2.3. Conclusión

En resumen, el estado de la cuestión revela que, aunque se ha avanzado en la identificación de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo, aún existe una necesidad considerable de investigaciones específicas sobre los orientadores educativos. Este TFM busca llenar este vacío y contribuir al desarrollo de estrategias efectivas para la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, mejorando así el bienestar de los orientadores y la calidad del sistema educativo en la Comunidad Valenciana.

2. Justificación de la investigación

La presente investigación se centra en la evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana. Esta temática se considera de gran relevancia por diversos motivos:

• **Elevados índices de riesgos psicosociales**

-Estudios previos: Diversos estudios realizados en España y en la Comunidad Valenciana han evidenciado que los orientadores educativos son uno de los colectivos profesionales con mayor riesgo de sufrir estrés laboral, burnout, ansiedad y depresión.

-Estadísticas: Según el CIS-UGT (2023), el 70% de los orientadores educativos españoles presentan síntomas de estrés laboral, y el 30% de ellos han experimentado burnout en algún momento de su carrera profesional.

-Falta de control: Los orientadores educativos suelen tener una elevada carga de trabajo, con escaso margen de maniobra y autonomía en la toma de decisiones.

-Entorno social: Las relaciones con las familias y los equipos directivos pueden ser conflictivas en ocasiones, generando un clima laboral negativo.

• **Necesidad de prevención**

-Ley de Prevención de Riesgos Laborales: La Ley 31/1995 obliga a las empresas a evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo.

-Falta de medidas preventivas: En la actualidad, no existe un plan de prevención de riesgos psicosociales específico para los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana.

-Impacto en la salud mental: Los riesgos psicosociales pueden tener un impacto negativo en la salud mental, física y social de los orientadores educativos, lo que a su vez puede afectar a su rendimiento laboral y a la calidad del servicio que prestan.

• **Mejora de las condiciones de trabajo**

-Beneficios para los orientadores: La evaluación de los riesgos psicosociales permitirá identificar los factores de riesgo y desarrollar medidas preventivas para mejorar las condiciones de trabajo de los orientadores educativos.

-Beneficios para la educación: La mejora de la salud mental y el bienestar de los orientadores educativos redundará en una mejor atención a los alumnos y en una mayor calidad del sistema educativo.

- **Conocer la realidad actual**

-Información escasa: Existe una escasa información sobre los riesgos psicosociales específicos a los que están expuestos los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana.

-Necesidad de investigación: Esta investigación contribuirá a llenar este vacío de conocimiento y a proporcionar información valiosa para la elaboración de planes de prevención específicos.

- **Contribución a la mejora del sistema educativo**

-Importancia de la orientación educativa: La orientación educativa es un pilar fundamental del sistema educativo, ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de los alumnos.

-Bienestar de los orientadores: La salud mental y el bienestar de los orientadores educativos es una condición indispensable para que puedan desarrollar su trabajo de forma eficaz.

En definitiva, la presente investigación se justifica por la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del servicio que prestan, así como para contribuir a la mejora del sistema educativo en su conjunto.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

- El objetivo general es realizar una evaluación de riesgos psicosociales a los orientadores y orientadoras educativas en la Comunidad Valenciana.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana.
- Comparar las condiciones de trabajo de los orientadores educativos en Centros de Infantil y Primaria, frente a los centros de Secundaria.
- Analizar el impacto de estos riesgos en la salud y el desempeño laboral de los orientadores.

Los objetivos establecidos para la presente investigación son medibles, ya que se evaluarán mediante la realización de encuestas y el análisis de los datos obtenidos. Además, son realistas y alcanzables con los recursos disponibles.

La consecución de estos objetivos permitirá mejorar las condiciones de trabajo de los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana, lo que se traducirá en una mejor atención al alumnado y una mayor calidad del sistema educativo.

4. Material y método

4.1. Descripción de la muestra

La muestra de este estudio se compone de 11 orientadores y orientadoras que trabajan en centros educativos de la Comunidad Valenciana. La selección de estos especialistas en orientación se realizó de manera aleatoria, mediante el envío de la encuesta a un grupo de WhatsApp de orientadores de la Comunidad Valenciana. Por tanto, el número de la muestra se ha determinado por la voluntariedad de las personas que han querido participar. Una participación que ha sido voluntaria y anónima, garantizando así la confidencialidad de las respuestas.

Los criterios de selección son los siguientes:

- Ser orientador u orientadora en activo en un centro educativo de la Comunidad Valenciana.
- Impartir docencia en Educación Infantil, Primaria o Secundaria.
- Tener al menos 5 años de experiencia como orientador u orientadora.
- No se ha tenido en cuenta el sexo de los participantes.

4.2. Instrumento de evaluación

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizará el método FPSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST). Se trata de un cuestionario online que puede ser cumplimentado de forma anónima por los especialistas en OE. El cuestionario consta de 44 preguntas, que evalúan 9 factores de riesgo psicosocial:

- **Tiempo de trabajo (TT):** Este factor se refiere a las diversas dimensiones que componen la organización y estructuración temporal de la actividad laboral. Busca determinar si la organización temporal del trabajo favorece el bienestar integral del trabajador, considerando tanto su salud física y mental como su vida personal y social. La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los ítems 1, 2, 5 y 6.
- **Autonomía (AU):** En este apartado, se analizarán en profundidad las dimensiones de la autonomía en el trabajo, lo que tiene que ver con la capacidad y posibilidad individual de cada persona en la gestión y toma de decisiones. Estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques: autonomía temporal (libertad

apara estionarse el tiempo de trabajo) y la autonomía decisional (posibilidad de tomar decisiones en sus tareas). Abordan estas cuestiones los ítems 3, 7, 8, 9, 10, 10 a, 10b, 10c, 10d, 10e, 10f, 10g, 10h.

- **Carga de trabajo (CT):** Representa la cantidad de esfuerzo que un trabajador debe invertir para cumplir con sus responsabilidades. Esta demanda laboral puede variar en función de dos aspectos principales: la cantidad de trabajo y la dificultad de las tareas. Los componentes clave son: Presión de tiempo, la concentración y el desgaste mental y el volumen de trabajo que debe manejar el empleado y el nivel de complejidad de las tareas que debe realizar. Este factor valora la carga de trabajo desde el ítem 21 al 32.
- **Demandas psicológicas (DP):** Hacen referencia a las exigencias que el trabajador debe afrontar en su día a día, tanto a nivel cognitivo como emocional. Estas demandas pueden tener un impacto significativo en el bienestar y la salud mental del trabajador, por lo que es crucial comprenderlas y gestionarlas adecuadamente. La situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. 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 Y 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. Esta partado se recoge entre el ítems 33a y el 36.
- **Variedad/contenido (VC):** Se refiere al significado y la utilidad que el trabajador encuentra en su trabajo, tanto para sí mismo como para la empresa y la sociedad. Los ítems que comprende este factor van desde el 37 al 40d.
- **Relaciones sociales y apoyo social (RAS):** Este factor en el trabajo se centra en la interacción entre los individuos y el impacto que estas relaciones tienen en su bienestar y desempeño. Este factor engloba dos aspectos fundamentales: El apoyo social como pilar fundamental, y las relaciones interpersonales como factor clave.
- **Desempeño de rol (DR):** Se refiere a los papeles que desempeñan los trabajadores dentro de la organización y a las expectativas asociadas a esos roles. Este factor engloba tres aspectos fundamentales: La claridad del rol, el conflicto y la sobrecarga del mismo.

- **Participación/Supervisión (PS):** Es el equilibrio entre el control que el trabajador tiene sobre su trabajo y la supervisión que ejerce la organización sobre él. Este factor engloba dos aspectos fundamentales: El empoderamiento del trabajador y que haya un control equilibrado. Ítems del 11a al 12d.
- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC):** Aquí se aborda el grado en que la empresa demuestra una preocupación genuina por el bienestar y el desarrollo a largo plazo de sus empleados. Este factor engloba dos aspectos fundamentales: La preocupación por el desarrollo del trabajador y el reconocimiento de éste por parte de la propia empresa. Ítems del 33a al 44.
- **Variedad/contenido:** Se refiere al significado y la utilidad que el trabajador encuentra en su trabajo, tanto para sí mismo como para la empresa y la sociedad.

Se garantizará el anonimato y la confidencialidad de la información en todo momento. Los datos se tratarán de forma agregada, sin identificar a los participantes individuales.

4.3. Justificación metodológica

El uso de la herramienta FPpsico 4.1 en este Trabajo Fin de Máster está justificado debido a su especificidad y eficacia en la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral. FPpsico 4.1, desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), está diseñada para identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Una de las principales razones para elegir FPpsico 4.1 es su enfoque integral y sistemático, que permite una evaluación exhaustiva de diversas dimensiones del entorno psicosocial laboral, tales como la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la participación y supervisión, el desempeño del rol, y las relaciones y el apoyo social. Estas dimensiones son cruciales para comprender las condiciones laborales de los orientadores educativos, quienes están expuestos a una variedad de factores de estrés específicos de su profesión.

Además, FPpsico 4.1 se basa en una metodología estandarizada y validada, lo que garantiza la fiabilidad y la comparabilidad de los datos obtenidos. Esto es especialmente importante en un estudio como el presente, que busca no solo identificar los riesgos psicosociales, sino también compararlos entre distintos contextos educativos, como los centros de Infantil y Primaria frente a los de Secundaria.

FPsico 4.1 también facilita la identificación de áreas específicas que requieren intervención, lo que es fundamental para desarrollar estrategias efectivas que mejoren el bienestar laboral de los orientadores educativos. Aunque la herramienta en sí no proporciona directamente estrategias preventivas, los datos detallados y estructurados que genera permiten diseñar e implementar medidas adecuadas basadas en los resultados obtenidos.

Por último, la elección de FPsico 4.1 está respaldada por su amplio uso y aceptación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en España, lo que le confiere una legitimidad adicional. Su aplicación en este estudio contribuye a asegurar que los hallazgos y recomendaciones sean pertinentes y aplicables en el contexto de la Comunidad Valenciana.

En resumen, FPsico 4.1 ha sido seleccionada para esta investigación por su precisión, validez y utilidad práctica en la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales, características que son esenciales para alcanzar los objetivos de este TFM y proporcionar una base sólida para la mejora de las condiciones laborales de los orientadores educativos.

4.4. Procedimiento en la recogida de datos

En primer lugar, el cuestionario se adaptará de la siguiente manera:

- **Adaptación del Lenguaje:** Se revisará el lenguaje del cuestionario y se modificarán las referencias al ámbito laboral para que se ajusten al contexto de la orientación educativa. Por ejemplo, se cambiará "empresa" por "centro educativo", "jefe" por "director" y "equipo de trabajo" por "equipo docente".
- **Relevancia:** Se evaluará la pertinencia de las preguntas para la evaluación de riesgos psicosociales en orientadores y orientadoras. Se eliminarán o modificarán aquellas que no sean relevantes.
- **Nuevas Preguntas:** Si se considera necesario, se incluirán preguntas adicionales específicas del trabajo de orientación. En este sentido, se ha añadido una primera pregunta para conocer si el centro de trabajo es un centro de Infantil y Primaria, de Secundaria o un Centro de Educación Especial.

El cuestionario adaptado de FPSICO 4.1 se creará utilizando la plataforma online Google Forms. El enlace al cuestionario se enviará a los participantes a través de un grupo de WhatsApp exclusivo para orientadores educativos de la Comunitat Valenciana.

Enlace al Cuestionario: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUXV_AP3v7e18Sg-K3ui5cXOjfw0AMb77pelh7HJrHfMf06jQ/viewform?usp=sf_link

The screenshot shows a Google Form interface. At the top, the title 'RIESGOS PSICOSOCIALES' is visible. The form content includes an introductory paragraph: 'CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA. 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. Pero que tengas en cuenta tus anteriores adjudicaciones si tus últimos 12 meses han sido excepcionales respecto a lo vivido anteriormente. 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.' Below this, the first question is '¿Dónde desempeñas tus funciones actualmente? *' with three radio button options: 'CEIP', 'IES', and 'CEE'.

Imagen 1.1: Google Form acceso online del cuestionario.

RIESGOS PSICOSOCIALES

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA.

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. Pero que tengas en cuenta tus anteriores adjudicaciones si tus últimos 12 meses han sido excepcionales respecto a lo vivido anteriormente. 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.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Dónde desempeñas tus funciones actualmente? *

Marca solo un óvalo.

- CEIP
 IES
 CEE

2. 1. ¿Trabajas los sábados?

Marca solo un óvalo.

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces

Imagen 2.1: PDF del cuestionario de Google Forms.

Se proporcionarán a los orientadores instrucciones claras sobre cómo completar el cuestionario. Estas instrucciones incluirán información sobre la finalidad del estudio, el carácter anónimo de la participación y el tiempo estimado para completar el cuestionario.

Los datos recopilados se analizarán utilizando la herramienta F-PSICO 4.1. Una vez obtenidas las respuestas del cuestionario en Google Forms, cada una de las respuestas se trasladará a la plataforma F-PSICO para generar el informe correspondiente. Los resultados del análisis se utilizarán para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la especialidad a investigar que serán la base para la realización de este trabajo.

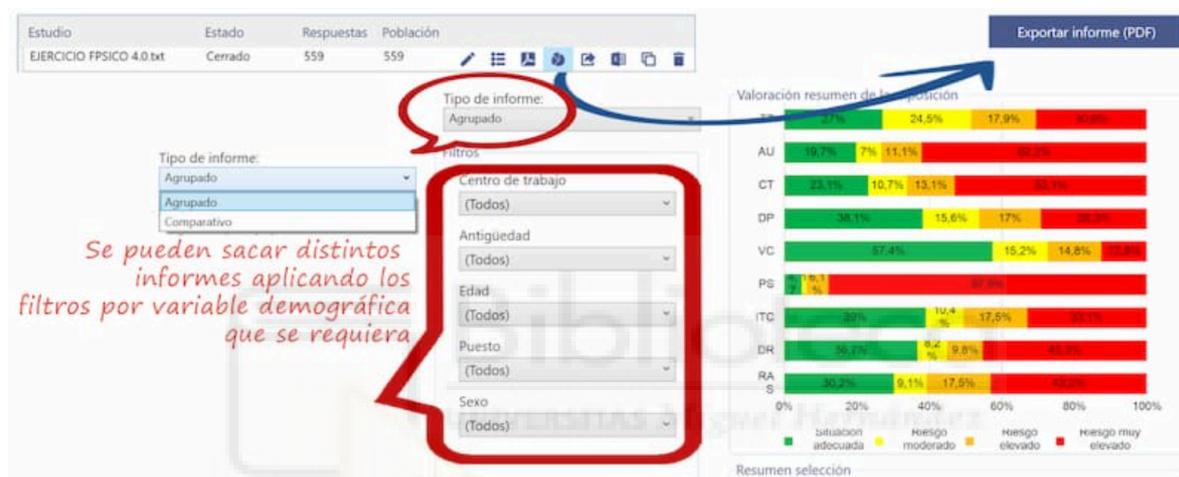


Imagen 3.1: Instrucciones del generador de informes en F-PSICO.

5. Resultados y discusión

5.1. Resultados

El método FPSICO 4.1. ha sido diseñado para obtener evaluaciones grupales de trabajadores en contextos relativamente uniformes. Una vez obtenidas las evidencias de validez y fiabilidad, se procede a la baremación de las puntuaciones obtenidas al aplicar la escala a un grupo determinado. Pero, ¿cómo se interpretan los datos recogidos por el programa seleccionado?

Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa proporciona una puntuación baremada final. El objetivo principal es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo previamente definidos. Estos niveles se han establecido en base a los resultados del estudio psicométrico del cuestionario. De este modo, a mayor nivel de riesgo, mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud general y la satisfacción laboral, existiendo una diferencia significativa en esta probabilidad para cada nivel.

La puntuación baremada se asigna automáticamente mediante la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas en cada cuestionario. Esto permite identificar los distintos niveles de riesgo, que se representan gráficamente mediante diferentes tonos de color. Se distinguen cuatro niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Tabla 1.1: Representación en colores de los niveles de riesgos.

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos en cada nivel de riesgo. Asimismo, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo (que se corresponde con el porcentaje de trabajadores expuestos para cada nivel). Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos: rango, media, desviación típica y mediana.

Con el objetivo de facilitar la interpretación de estas medidas de dispersión se indica que hay que tener en cuenta que el rango informa sobre el valor mínimo y el valor máximo que puede obtenerse en cada factor valorado. Hay que puntualizar que cada factor tiene un rango diferente, como puede verse en la siguiente tabla:

Factor	Rango	
	Min.	Máx.
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Tabla 2.1: Valores mínimos y máximos de los factores valorados.

Finalmente, la AIP nos facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados y se pueda llevar a cabo una correcta evaluación.

Se ofrecen los gráficos de participación para el conjunto de la muestra seleccionada y para cada unidad de análisis, así como un gráfico con la tasa de participación global.

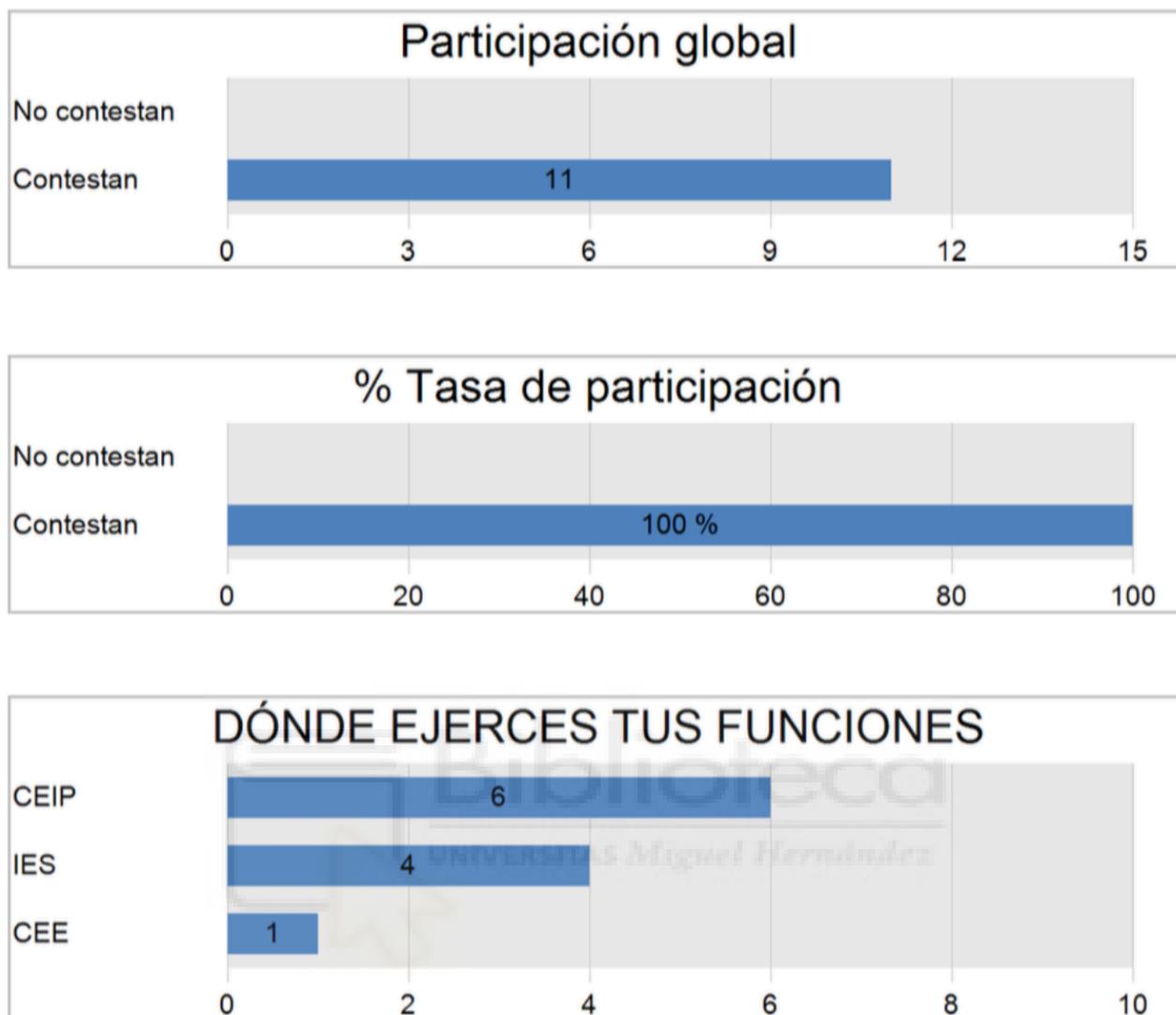


Imagen 4.1: Graficos de participación.

5.1.1. Exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.1 para las todas las unidades de análisis. Y se presentan las preguntas y respuestas de aquellas unidades donde existe riesgo muy elevado en un porcentaje mayor al 35% como son: CT, DP, PS, DR y RAS.

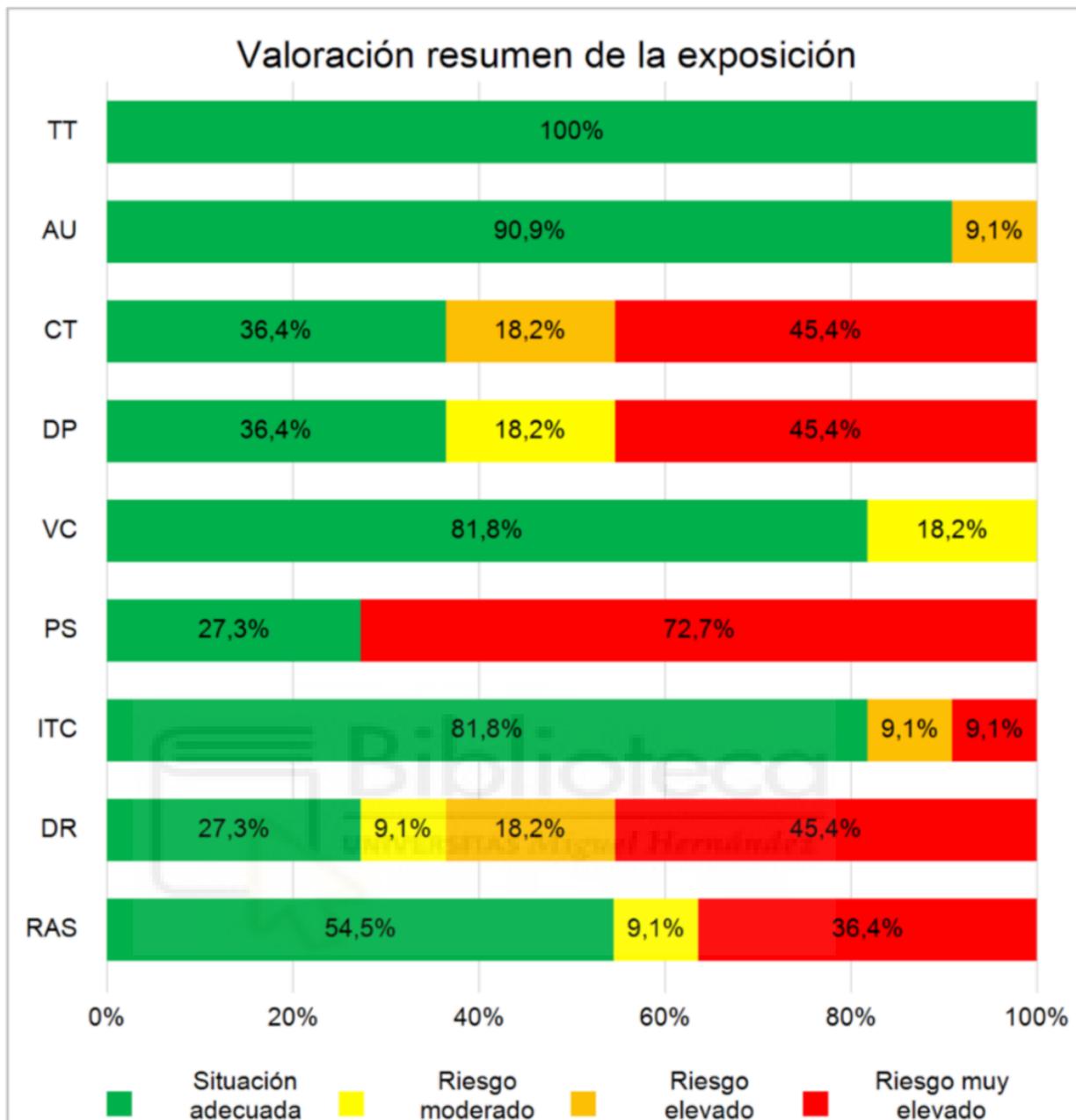


Imagen 5.1: Valoración resumen de los resultados.

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

Tiempo de Trabajo

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de tres bloques (precisión de tiempo, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea) con los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

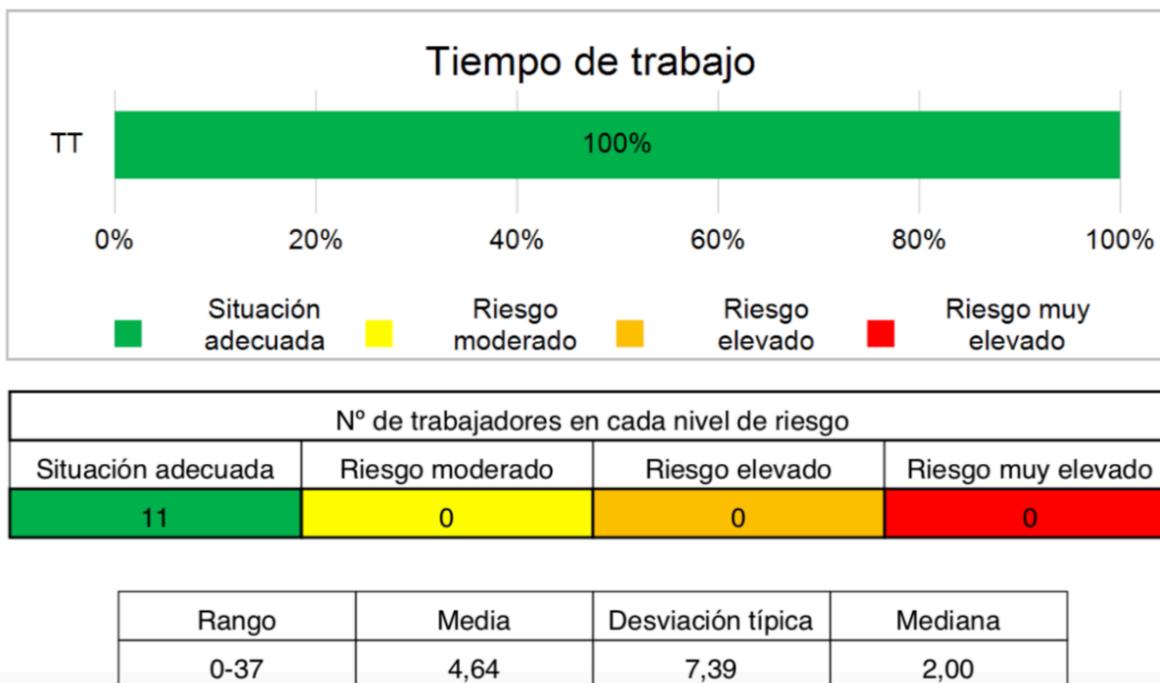


Imagen 6.1: Gráfico con porcentajes respuestas del TT .

Autonomía

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques (autonomía temporal y autonomía decisional) a partir de 12 ítems:

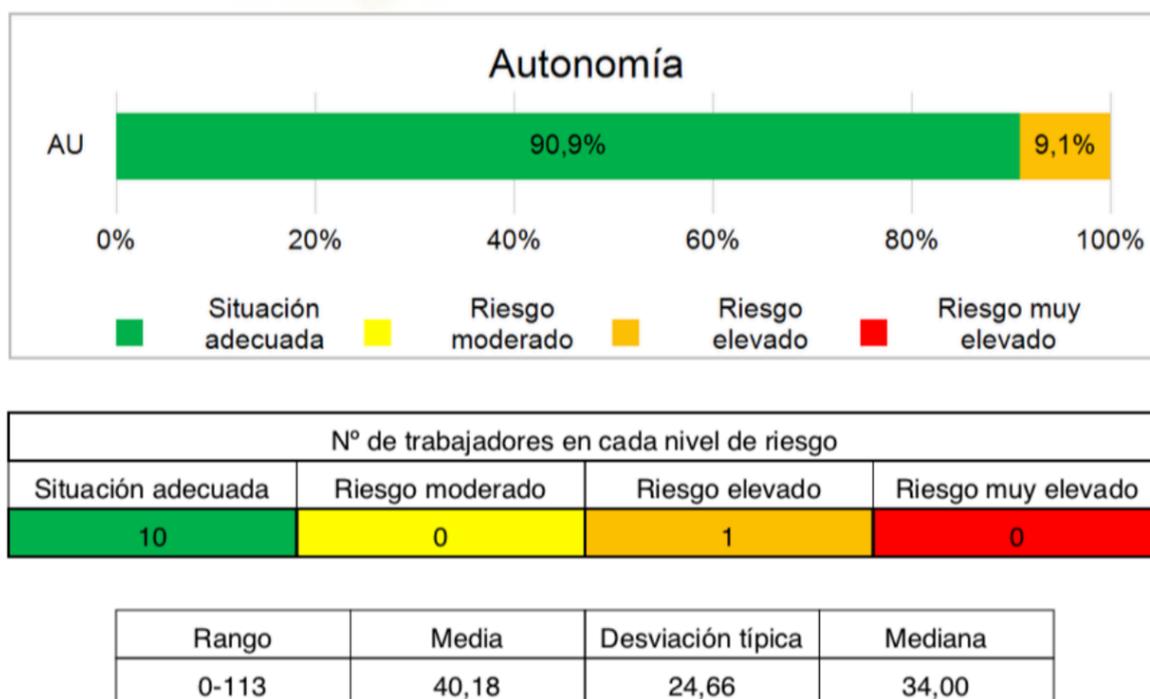
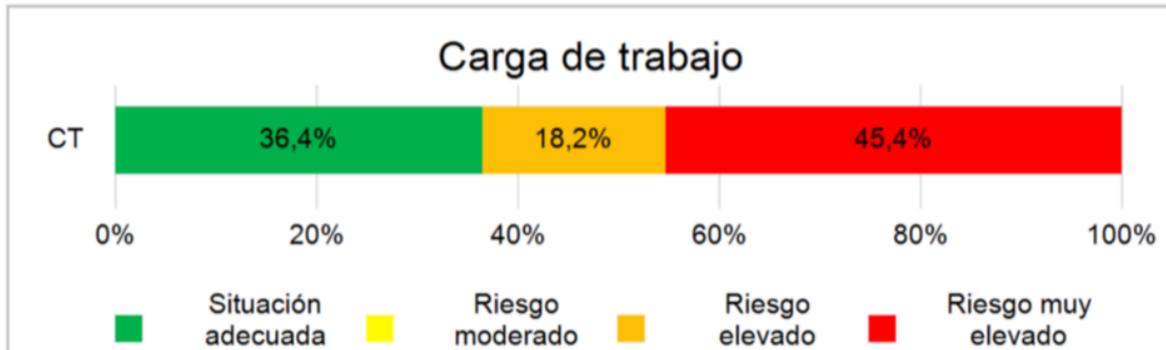


Imagen 7.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la AU.

Carga de Trabajo

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en 13 ítems en tres grandes bloques: Presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea.



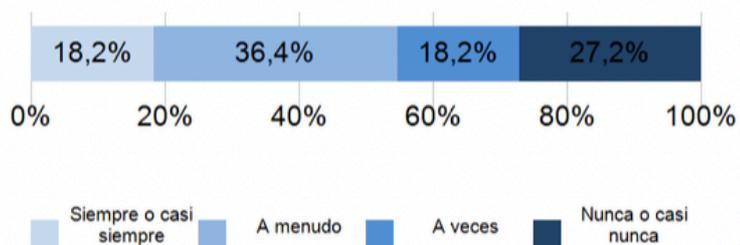
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	0	2	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	62,09	24,26	58,00

Imagen 8.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la CT.

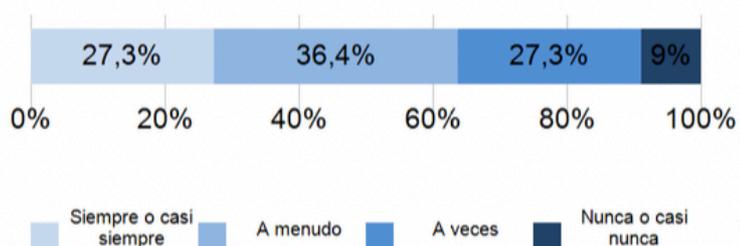
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	36,4 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	27,2 %



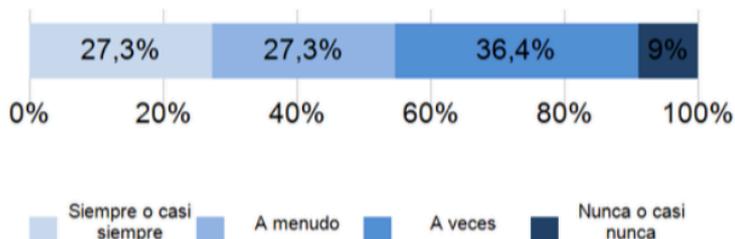
24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	36,4 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	9 %



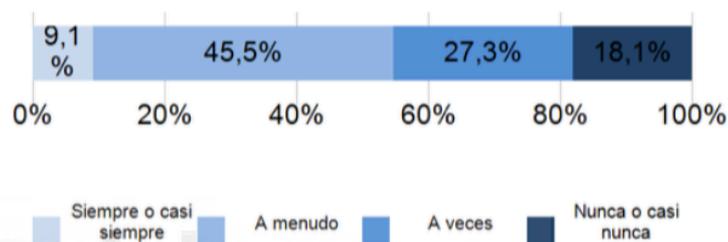
25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	27,3 %
A veces	36,4 %
Nunca o casi nunca	9 %



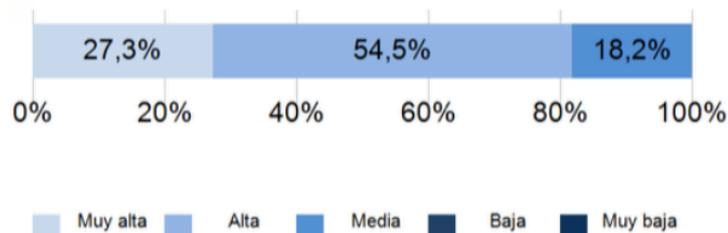
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	45,5 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	18,1 %



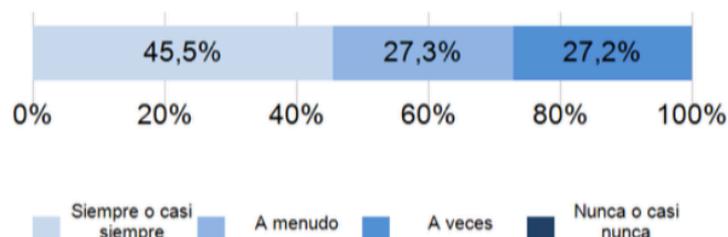
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

Muy alta	27,3 %
Alta	54,5 %
Media	18,2 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



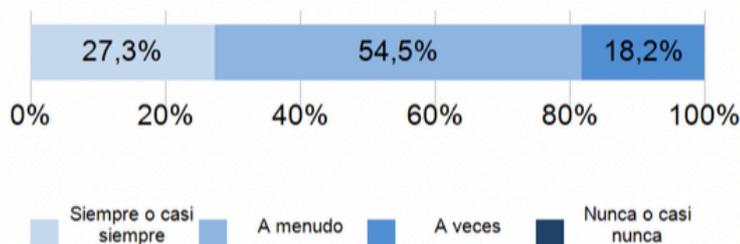
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	27,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



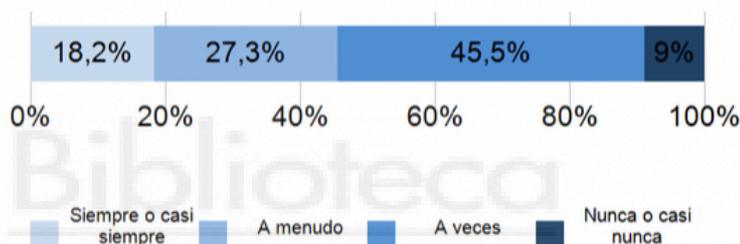
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	54,5 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



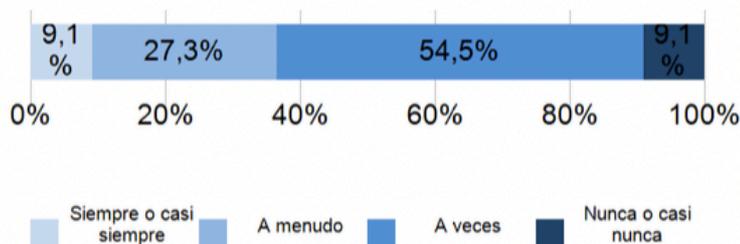
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	27,3 %
A veces	45,5 %
Nunca o casi nunca	9 %



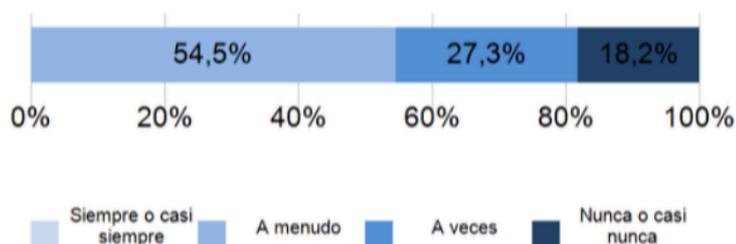
32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	27,3 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



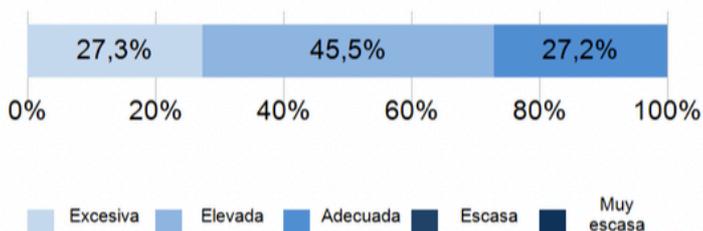
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	54,5 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	18,2 %



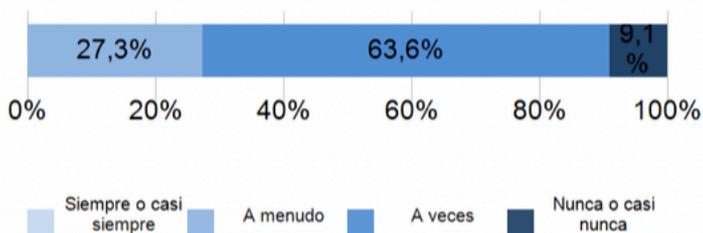
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	27,3 %
Elevada	45,5 %
Adecuada	27,2 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %



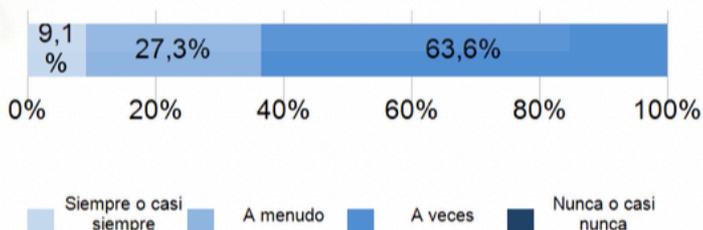
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	27,3 %
A veces	63,6 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



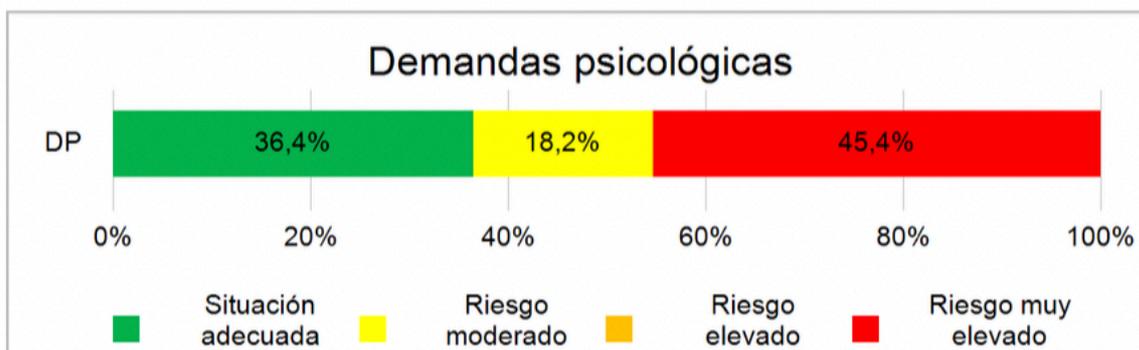
29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	27,3 %
A veces	63,6 %
Nunca o casi nunca	0 %



Demandas psicológicas

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



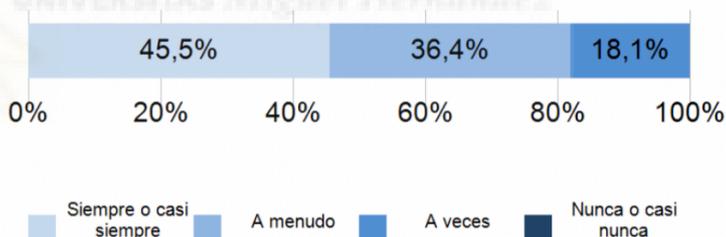
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	2	0	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	68,82	25,87	64,00

Imagen 9.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la DP.

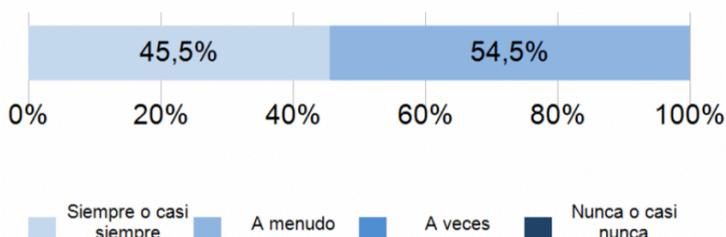
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	36,4 %
A veces	18,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



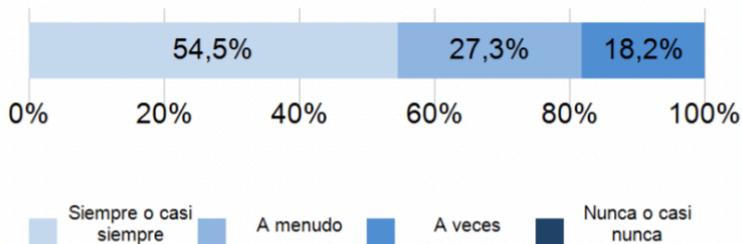
33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	54,5 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



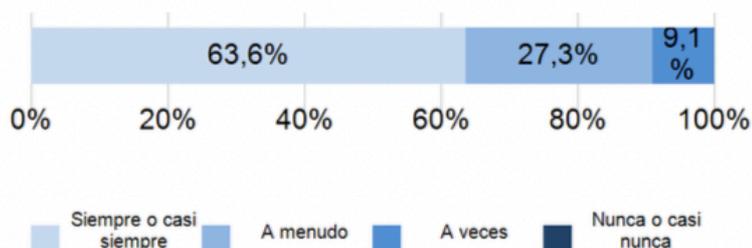
33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



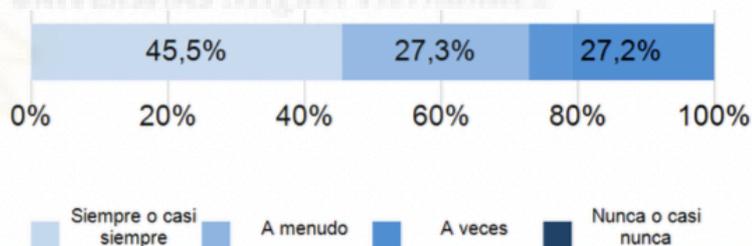
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	27,3 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



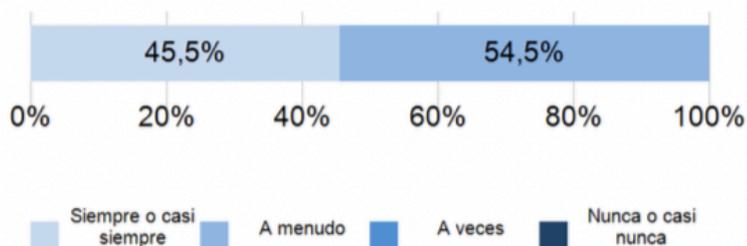
33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	27,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



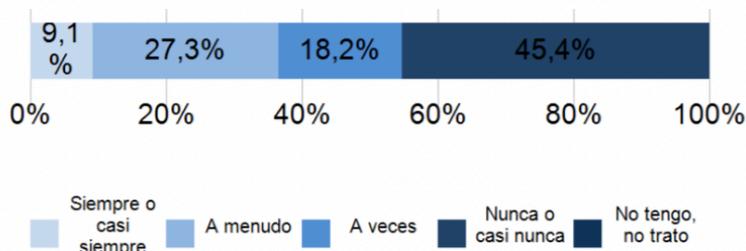
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	54,5 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



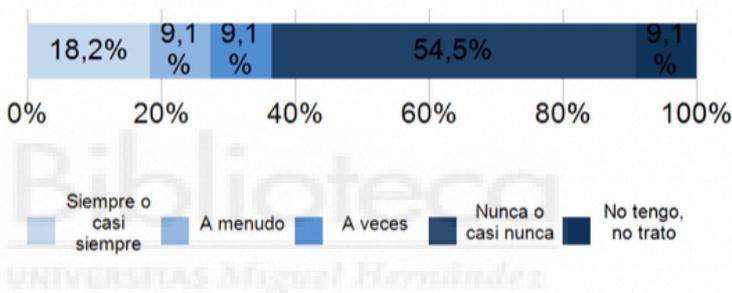
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	27,3 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	45,4 %
No tengo, no trato	0 %



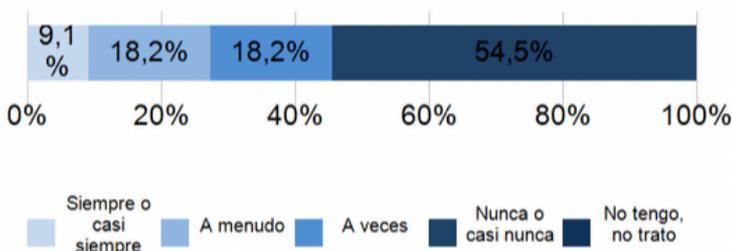
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	9,1 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	54,5 %
No tengo, no trato	9,1 %



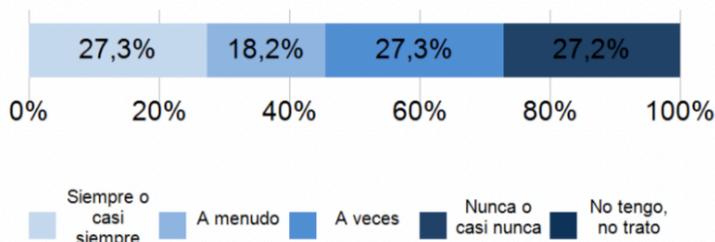
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	18,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	54,5 %
No tengo, no trato	0 %



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

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	18,2 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	27,2 %
No tengo, no trato	0 %



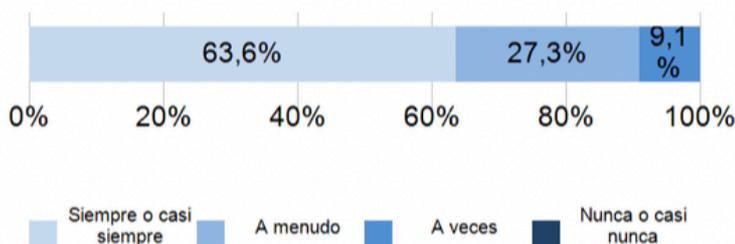
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	9,1 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	0 %

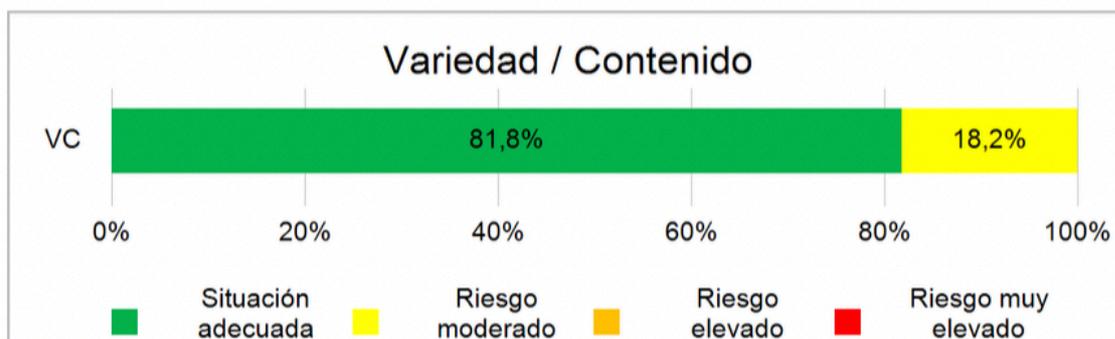


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	27,3 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



Variedad / Contenido



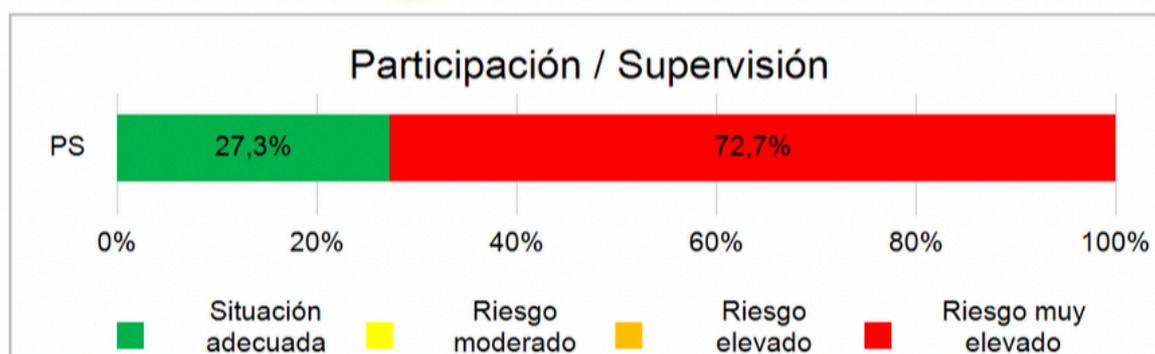
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	2	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	18,73	12,84	22,00

Imagen 10.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la VC.

Participación / Supervisión

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



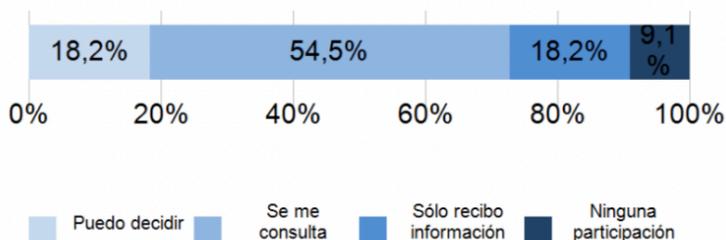
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	0	8

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	40,45	15,53	42,00

Imagen 11.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la PS.

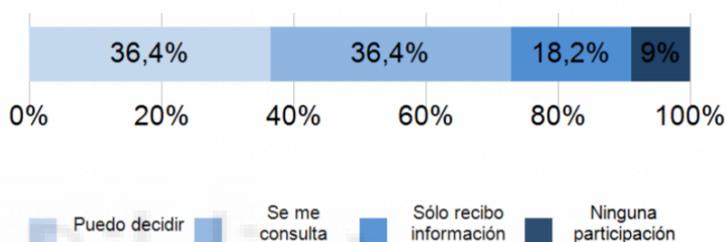
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

Puedo decidir	18,2 %
Se me consulta	54,5 %
Sólo recibo información	18,2 %
Ninguna participación	9,1 %



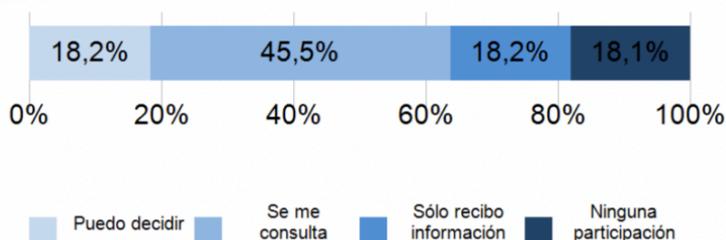
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir	36,4 %
Se me consulta	36,4 %
Sólo recibo información	18,2 %
Ninguna participación	9 %



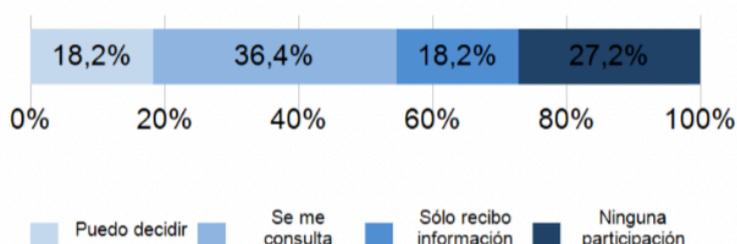
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Puedo decidir	18,2 %
Se me consulta	45,5 %
Sólo recibo información	18,2 %
Ninguna participación	18,1 %



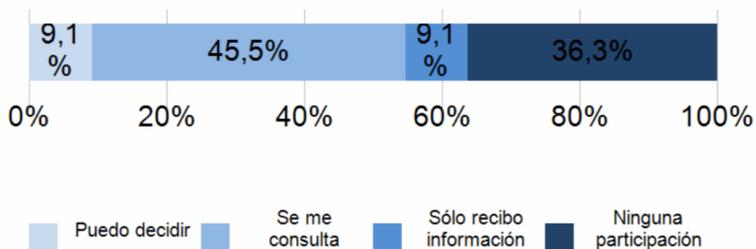
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir	18,2 %
Se me consulta	36,4 %
Sólo recibo información	18,2 %
Ninguna participación	27,2 %



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

Puedo decidir	9,1 %
Se me consulta	45,5 %
Sólo recibo información	9,1 %
Ninguna participación	36,3 %



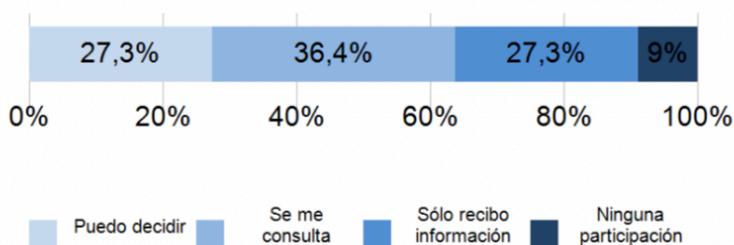
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	27,3 %
Ninguna participación	72,7 %



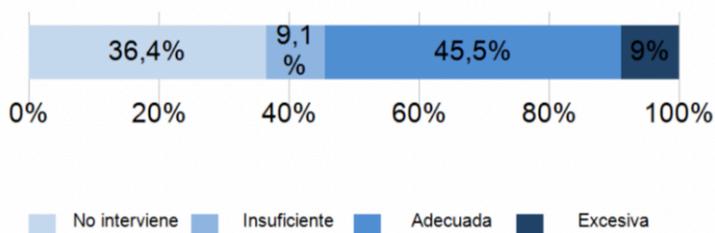
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	27,3 %
Se me consulta	36,4 %
Sólo recibo información	27,3 %
Ninguna participación	9 %



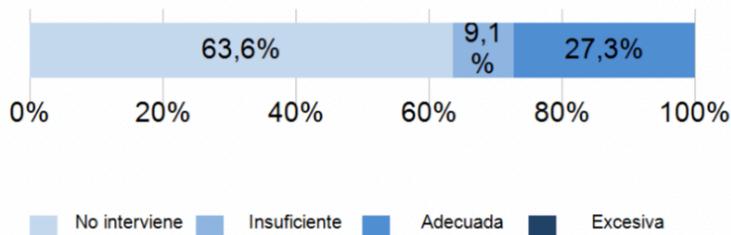
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene	36,4 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	45,5 %
Excesiva	9 %



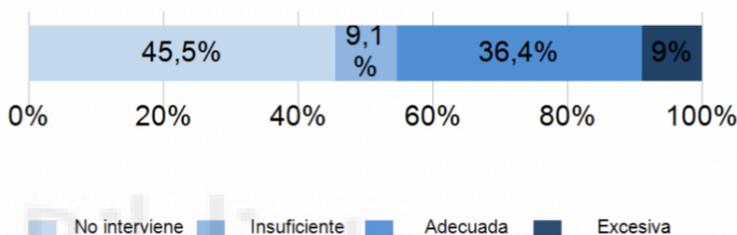
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene	63,6 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	27,3 %
Excesiva	0 %



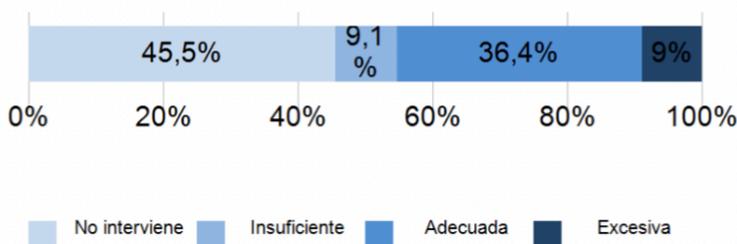
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	45,5 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	36,4 %
Excesiva	9 %



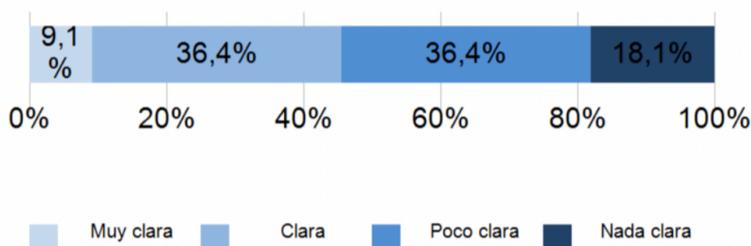
12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	45,5 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	36,4 %
Excesiva	9 %

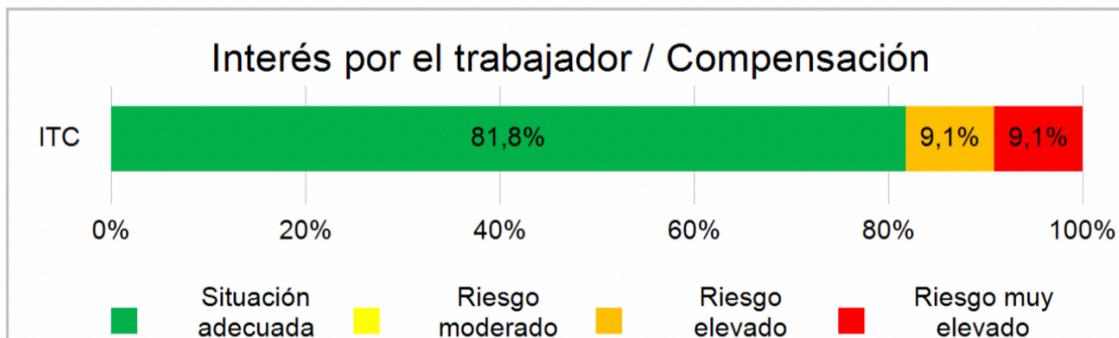


14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara	9,1 %
Clara	36,4 %
Poco clara	36,4 %
Nada clara	18,1 %



Interés por el Trabajador / Compensación



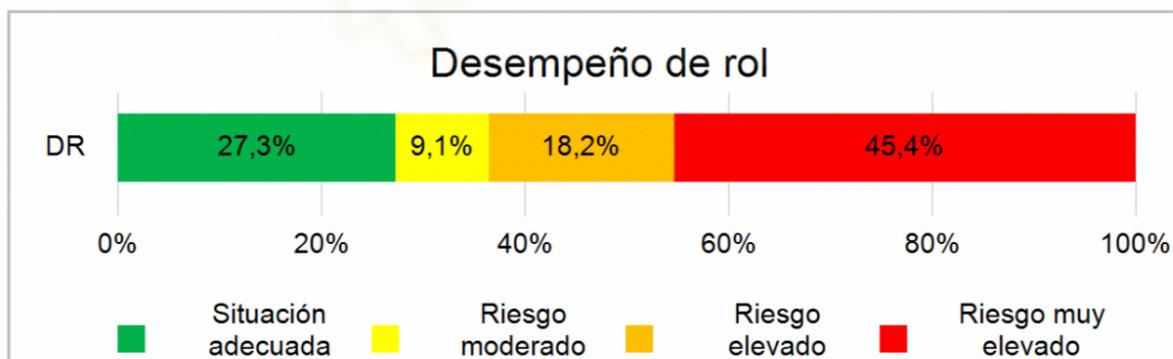
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	1	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	36,91	16,69	39,00

Imagen 12.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la ITC.

Desempeño del rol

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



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	1	2	5

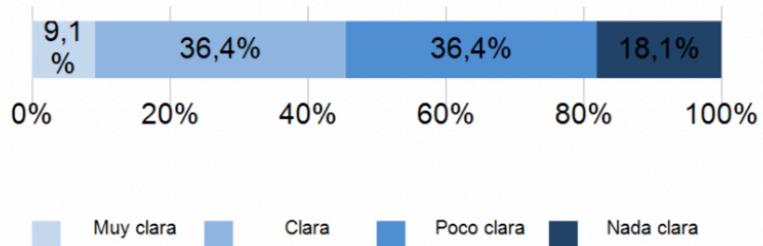
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	51,09	28,66	51,00

I

Imagen 13.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la DR.

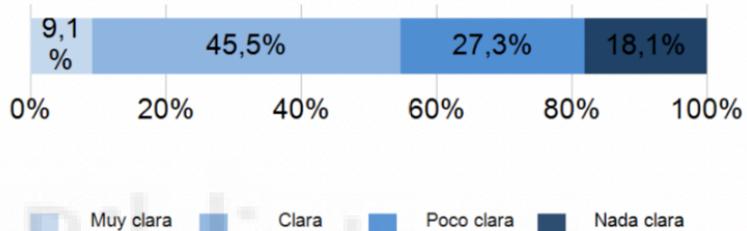
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara	9,1 %
Clara	36,4 %
Poco clara	36,4 %
Nada clara	18,1 %



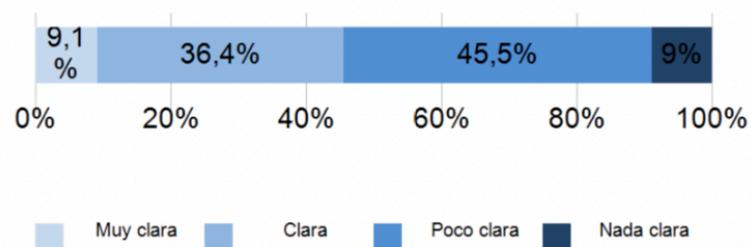
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara	9,1 %
Clara	45,5 %
Poco clara	27,3 %
Nada clara	18,1 %



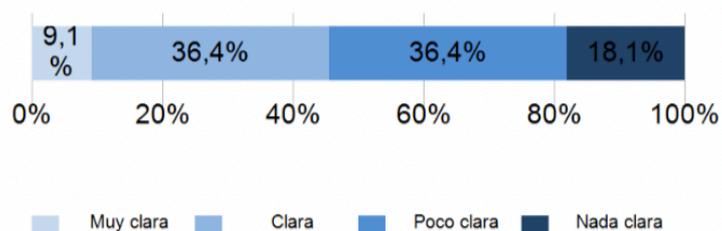
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara	9,1 %
Clara	36,4 %
Poco clara	45,5 %
Nada clara	9 %



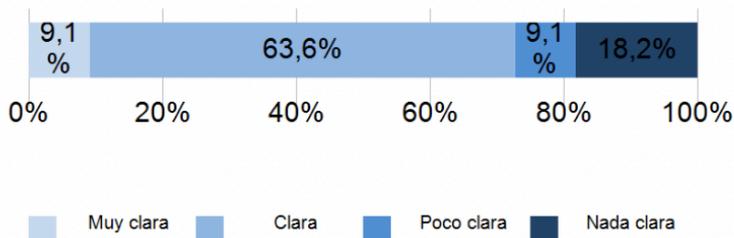
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara	9,1 %
Clara	36,4 %
Poco clara	36,4 %
Nada clara	18,1 %



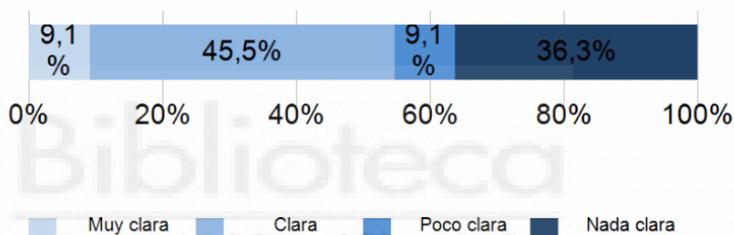
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Muy clara	9,1 %
Clara	63,6 %
Poco clara	9,1 %
Nada clara	18,2 %



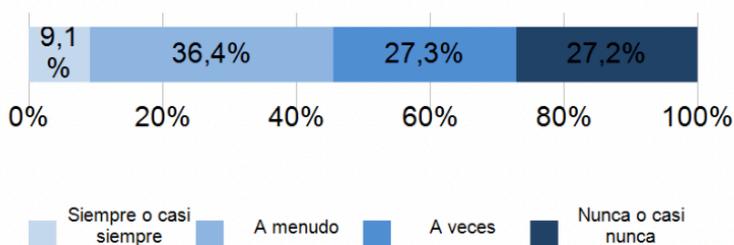
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara	9,1 %
Clara	45,5 %
Poco clara	9,1 %
Nada clara	36,3 %



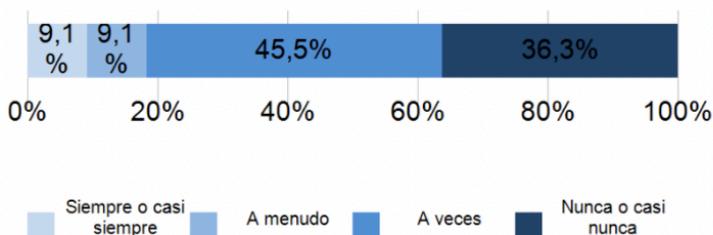
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	36,4 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	27,2 %



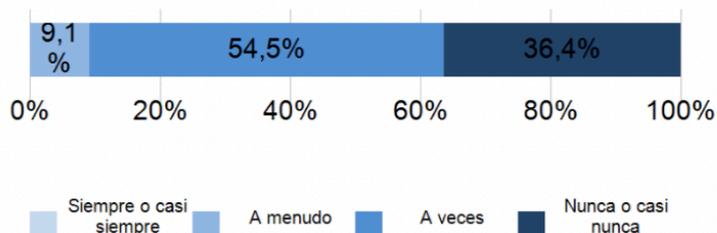
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	9,1 %
A veces	45,5 %
Nunca o casi nunca	36,3 %



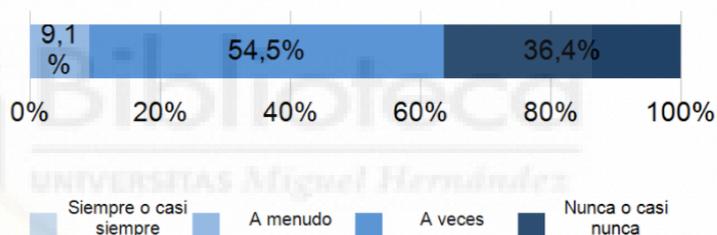
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	9,1 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	36,4 %



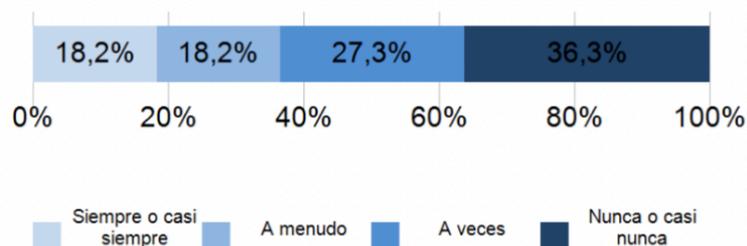
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	9,1 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	36,4 %



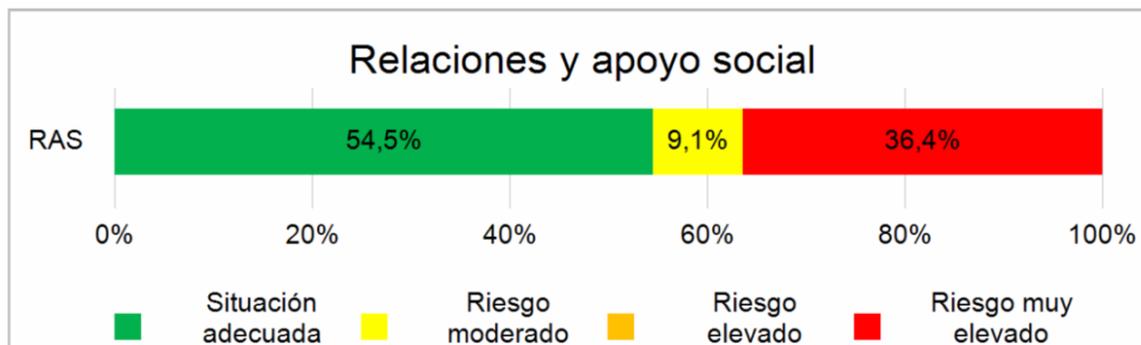
15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	18,2 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	36,3 %



Relaciones y apoyo social

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



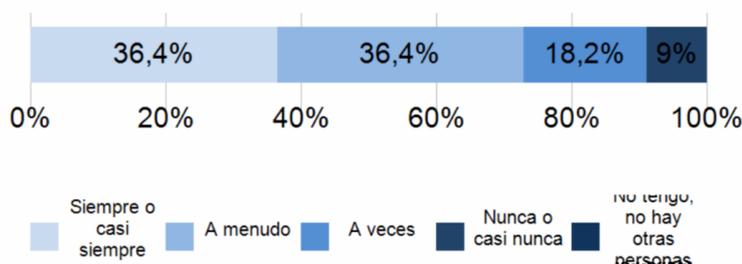
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	4

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	30,27	25,68	22,00

Imagen 14.1: Gráfico con porcentajes respuestas de la RAS.

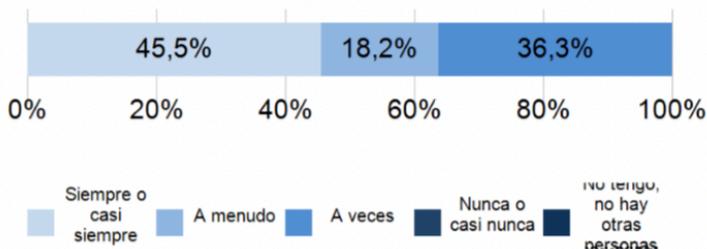
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	36,4 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



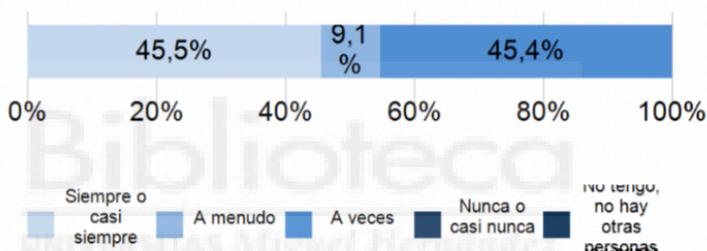
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	18,2 %
A veces	36,3 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



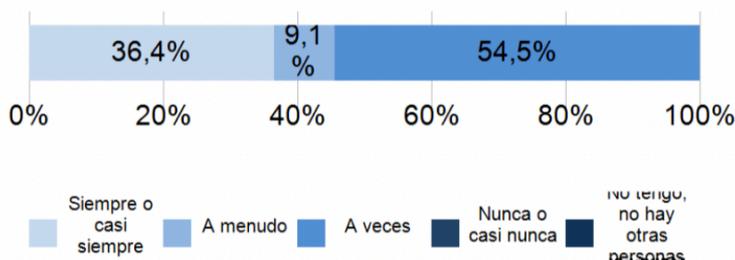
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	9,1 %
A veces	45,4 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



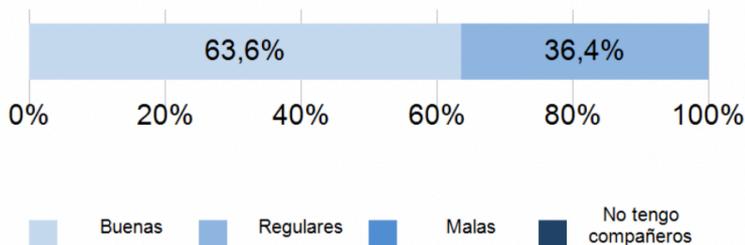
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	9,1 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



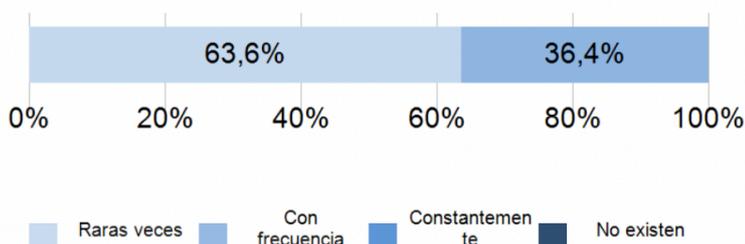
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	63,6 %
Regulares	36,4 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	0 %



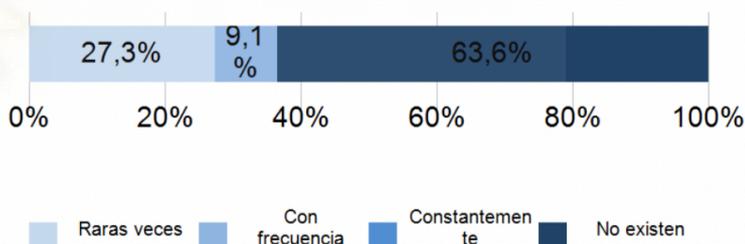
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces	63,6 %
Con frecuencia	36,4 %
Constantemente	0 %
No existen	0 %



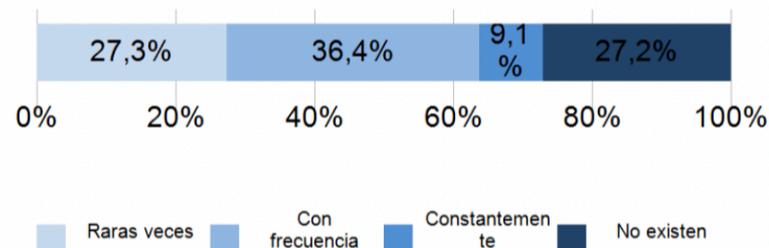
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces	27,3 %
Con frecuencia	9,1 %
Constantemente	0 %
No existen	63,6 %



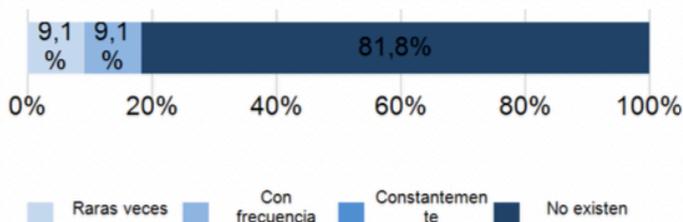
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces	27,3 %
Con frecuencia	36,4 %
Constantemente	9,1 %
No existen	27,2 %



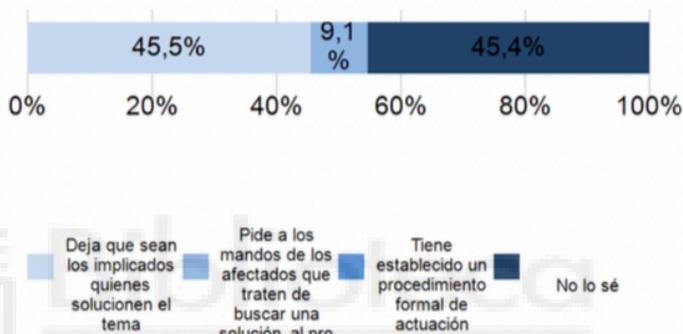
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	9,1 %
Con frecuencia	9,1 %
Constantemente	0 %
No existen	81,8 %



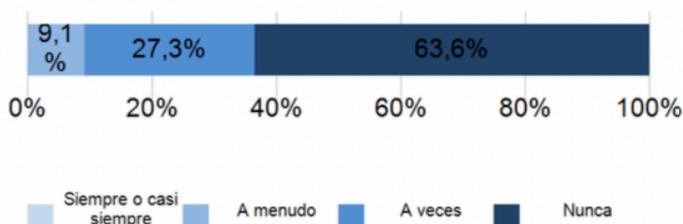
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	45,5 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	9,1 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %
No lo sé	45,4 %



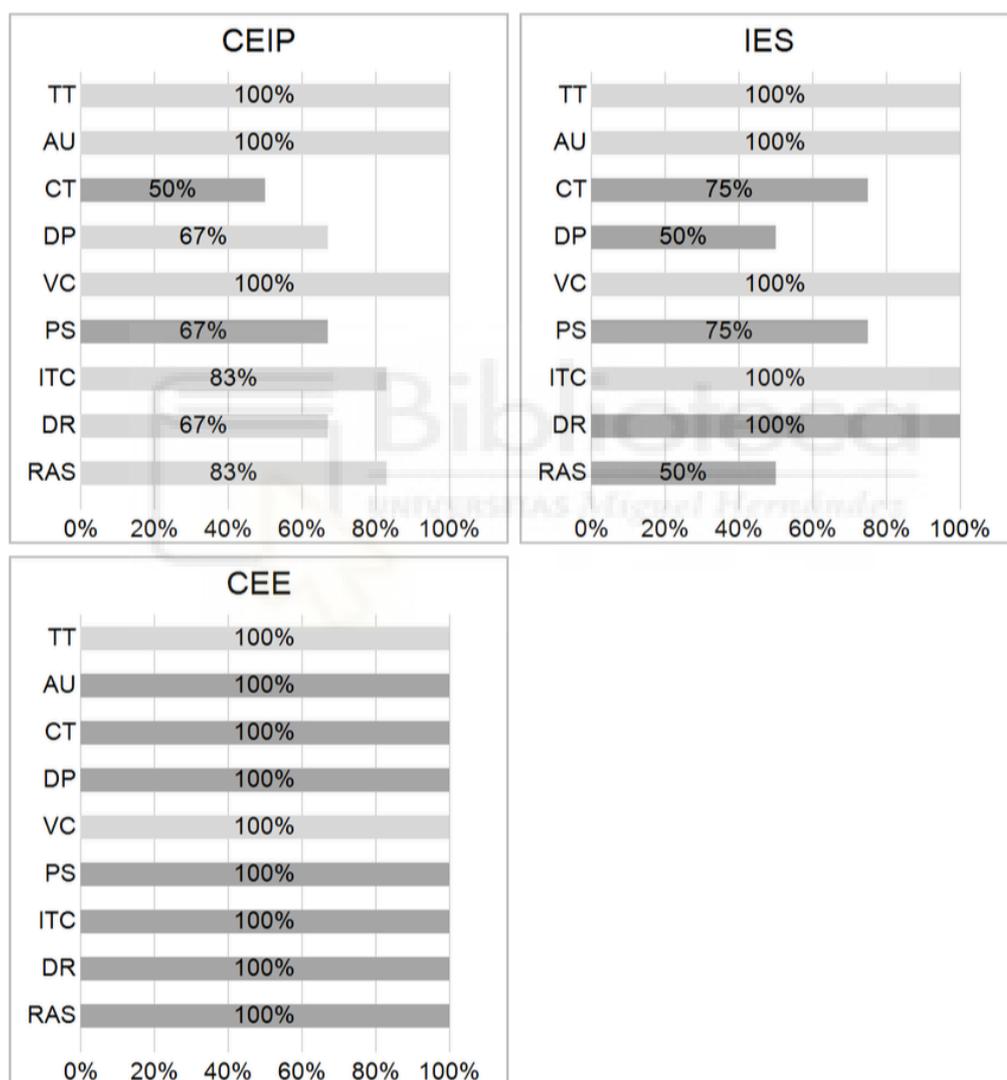
20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	9,1 %
A veces	27,3 %
Nunca	63,6 %



5.1.2. Exposición a los factores de riesgo psicosocial por unidad de análisis

El estudio también nos da resultados sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos los orientadores educativos agrupados en distintos tipos de centros: Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP), Institutos de Educación Secundaria (IES), y Centros de Educación Especial (CEE). Aunque como de este último (CEE) solo hemos tenido una respuesta vamos a obviarlo en esta interpretación y análisis de los resultados, comparando solo IES con CEIP.



Mapa de riesgos psicosociales: DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
CEIP	100%	100%	50%	66,7%	100%	66,7%	83,3%	66,7%	83,3%
IES	100%	100%	75%	50%	100%	75%	100%	100%	50%
CEE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Imagen 15.1: Mapa de riesgos psicosociales por tipo de centro.

Podemos decir que tras los resultados obtenidos de manera agrupada separando, por un lado las respuestas de los CEIP y por otro, las de los IES, que los orientadores en IES enfrentan mayores riesgos psicosociales en términos de carga de trabajo, demandas psicológicas y desempeño del rol en comparación con los de CEIP. Sin embargo, los orientadores de CEIP muestran problemas similares en participación y supervisión. Vamos a desglosar cada factor uno a uno:

- **Tiempo de trabajo**, los orientadores en IES tienen una mayor carga horaria en comparación con los de CEIP, lo que puede reflejar una mayor demanda de tiempo en la educación secundaria.
- **Autonomía**: Aquí son los orientadores de los IES los que experimentan mayor autonomía en su trabajo en comparación con los de CEIP, lo que podría estar relacionado con las diferencias en las estructuras organizativas y las responsabilidades en cada tipo de centro.
- **Carga de trabajo**: es significativamente más alta en los orientadores de IES, con una mayor proporción en riesgo muy elevado, lo que puede indicar una mayor presión y volumen de tareas en la educación secundaria.
- **Demandas psicológicas**: Son más altas en los orientadores de IES, con una media considerablemente mayor, sugiriendo un ambiente de trabajo más estresante en la educación secundaria.
- **Variedad/contenido**: Los orientadores de IES reportan mayor variedad y contenido en su trabajo, lo que podría implicar una gama más amplia de responsabilidades y tareas en comparación con los de CEIP. Y es que si preguntamos en la práctica diaria y a pie de cenro cuáles son las funciones de un orientador en IES y uno de CEIP, podemos comprobar que en los CEIP se limita a las evaluaciones sociopsicopedagógicas y a dar orientaciones sobre las mismas para actuar en el aula. Y en los IES además de ésta, también se hacen las orientaciones académicas y profesionales, se atienden muchos problemas emocionales cada día con mayor demanda, se atienden más demandas de convivencia, etc.
- **Participación/supervisión**: Ambos grupos muestran un alto riesgo en participación y supervisión, aunque la situación es ligeramente peor en CEIP, lo que podría indicar problemas en la estructura de apoyo y la inclusión en la toma de decisiones. En este sentido, la figura del orientador como parte del claustro en los CEIP lleva apenas 3

cursos tras la última reforma legislativa en la organización de la orientación educativa en la Comunitat Valenciana, por lo que se entiende el resultado en este sentido.

- **Interés por el trabajador/compensación:** En el IES, los orientadores perciben mayor interés y compensación en comparación con los de CEIP, aunque sigue existiendo un riesgo moderado en una minoría. Y esto es por el mismo motivo que comentábamos en el anterior ítem.
- **Desempeño de rol:** Los problemas en el desempeño del rol son más pronunciados en los orientadores de IES, indicando mayores desafíos en la claridad y expectativas de su rol profesional. Ya que son llamados y demandados para afrontar muchos más frentes en su día a día.
- **Relaciones y apoyo social:** Son relativamente mejores en CEIP, aunque ambos grupos muestran una situación mayoritariamente adecuada, con algunos orientadores en riesgo moderado.

5.2. Discusión

5.2.1. Relación de los resultados con la literatura

Carga de Trabajo y Demandas Psicológicas: Los resultados de este estudio indican que los orientadores educativos experimentan una carga de trabajo excesiva y altas demandas psicológicas. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos. Por ejemplo, **González et al. (2018)** encontraron que la sobrecarga de trabajo en los profesionales de la educación está directamente relacionada con el agotamiento emocional y el burnout. **Martínez y Pérez (2017)** también destacaron que las demandas psicológicas elevadas, como la presión para cumplir con los objetivos académicos y la gestión de conflictos estudiantiles, son factores de riesgo significativos para el estrés laboral en el ámbito educativo.

Participación y Supervisión: El estudio revela que la baja participación en la toma de decisiones y la supervisión inadecuada son factores de riesgo. Este resultado se alinea con las conclusiones de **López y Fernández (2016)**, quienes sugieren que la falta de participación de los trabajadores en decisiones importantes y la supervisión ineficaz pueden llevar a sentimientos de impotencia y desmotivación. **Ramírez (2019)** también subraya la importancia de la participación activa y la supervisión adecuada como factores cruciales para el bienestar laboral.

Desempeño del Rol: La ambigüedad en el desempeño del rol es otro factor crítico identificado. La literatura existente, como el estudio de **Rodríguez et al. (2020)**, sugiere que la claridad en las responsabilidades y expectativas laborales es fundamental para reducir el estrés relacionado con el rol y mejorar la satisfacción laboral. **García y Torres (2015)** también encontraron que la definición clara de roles y la comunicación efectiva son esenciales para la eficiencia y el bienestar en el trabajo.

Relaciones y Apoyo Social: Las relaciones interpersonales y el apoyo social insuficiente en el lugar de trabajo fueron identificados como áreas problemáticas. Esto es respaldado por investigaciones como la de **Sánchez y Morales (2017)**, quienes señalan que las relaciones positivas y el apoyo social son determinantes clave para la salud mental y la satisfacción laboral de los profesionales de la educación. **Hernández (2018)** también enfatiza la importancia de un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo para mitigar los efectos negativos del estrés laboral.

5.2.2. Comparativa entre CEIP e IES

La comparación entre los orientadores educativos en Centros de Infantil y Primaria y los de Secundaria revela diferencias significativas en las condiciones laborales, coincidiendo con estudios previos. **Vega y Gómez (2019)** encontraron que los orientadores en Secundaria enfrentan mayores demandas debido a la complejidad de los problemas de los adolescentes y la presión académica, similar a los hallazgos de este estudio. **Castillo et al. (2016)** también observan que los orientadores en Secundaria reportan niveles más altos de estrés y burnout en comparación con aquellos en niveles inferiores debido a las mayores demandas emocionales y conductuales de los estudiantes adolescentes.

5.2.3. Impacto de los riesgos psicosociales para la salud y el desempeño laboral de los orientadores educativos

1. Carga de Trabajo:

- **Impacto en la Salud:** Una alta carga de trabajo puede llevar a niveles elevados de estrés, agotamiento físico y mental, así como dificultades para gestionar adecuadamente las tareas y responsabilidades.

- **Impacto en el Desempeño Laboral:** Puede resultar en una disminución de la productividad, errores frecuentes en el trabajo y dificultades para cumplir con las expectativas laborales y los plazos establecidos.

2. Demandas Psicológicas:

- **Impacto en la Salud:** Las demandas psicológicas intensas pueden causar ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Los orientadores podrían experimentar emociones abrumadoras y dificultades para manejar situaciones estresantes.
- **Impacto en el Desempeño Laboral:** Puede afectar la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la calidad del trabajo realizado. También podría influir en la capacidad para establecer relaciones efectivas con los estudiantes y colegas.

3. Participación y Supervisión:

- **Impacto en la Salud:** La percepción de falta de participación en decisiones importantes y la supervisión inadecuada pueden contribuir al estrés y la insatisfacción laboral.
- **Impacto en el Desempeño Laboral:** La falta de supervisión adecuada puede afectar negativamente la orientación y el soporte efectivo a los estudiantes, así como la implementación de políticas educativas.

4. Relaciones y Apoyo Social:

- **Impacto en la Salud:** La falta de relaciones positivas y de apoyo social en el trabajo puede llevar a sentimientos de aislamiento y falta de reconocimiento.
- **Impacto en el Desempeño Laboral:** La percepción de falta de apoyo social puede afectar la moral y el compromiso con el trabajo, lo que puede llevar a un menor rendimiento y un mayor riesgo de burnout.

5. Desarrollo del Rol:

- **Impacto en la Salud:** La percepción de un desajuste entre las expectativas del rol y las capacidades reales puede causar estrés y ansiedad.
- **Impacto en el Desempeño Laboral:** Puede llevar a una menor satisfacción laboral, dificultades para cumplir con las expectativas del rol y dificultades en la gestión efectiva de las responsabilidades profesionales.

En definitiva, el impacto combinado de estos riesgos psicosociales en la salud y el desempeño laboral de los orientadores educativos puede ser significativo. Es crucial implementar estrategias efectivas de gestión del trabajo, promover un ambiente de trabajo saludable y fomentar el apoyo social y la supervisión adecuada para mitigar estos efectos negativos. La atención a estos factores puede no solo mejorar el bienestar de los orientadores educativos, sino también fortalecer su capacidad para apoyar de manera efectiva a los estudiantes y contribuir positivamente al ambiente escolar. Por tanto pasamos a desarrollar una propuesta de intervención y mejora en el siguiente apartado.



6. Propuestas de Intervención y Mejora

Con base en los resultados generales obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales de los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana, se plantean las siguientes propuestas de intervención y mejora para abordar los problemas identificados y promover un entorno laboral más saludable y eficiente. Son las siguientes:

1. Reducción de la Carga de Trabajo

Propuesta: Implementar medidas para equilibrar la carga de trabajo entre los orientadores educativos.

- **Acciones:**
 - Redistribuir las tareas y responsabilidades de manera equitativa entre el personal de orientación.
 - Contratar personal adicional o asignar asistentes para apoyar en las tareas administrativas y rutinarias.
 - Introducir programas de gestión del tiempo y técnicas de organización del trabajo para ayudar a los orientadores a manejar sus tareas de manera más efectiva.

2. Mejora de la Autonomía y Participación

Propuesta: Aumentar la autonomía de los orientadores en sus funciones y fomentar su participación en la toma de decisiones.

- **Acciones:**
 - Involucrar a los orientadores en el diseño y planificación de programas y políticas educativas.
 - Ofrecer oportunidades de formación continua y desarrollo profesional para aumentar su capacidad de tomar decisiones informadas.
 - Establecer canales de comunicación eficaces para que los orientadores puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre la gestión del centro.

3. Gestión de las Demandas Psicológicas

Propuesta: Implementar programas de apoyo psicológico y bienestar para gestionar el estrés y las demandas emocionales.

- **Acciones:**
 - Crear un programa de apoyo psicológico que incluya sesiones de asesoramiento, talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación.
 - Promover actividades de bienestar, como ejercicios físicos, mindfulness y sesiones de meditación, dentro del horario laboral.
 - Facilitar el acceso a servicios de salud mental y promover una cultura de apoyo y comprensión en el lugar de trabajo.

4. Clarificación del Rol y Expectativas

Propuesta: Definir claramente los roles y expectativas de los orientadores educativos para evitar confusión y sobrecarga.

- **Acciones:**
 - Desarrollar y comunicar descripciones claras de los roles y responsabilidades de los orientadores.
 - Realizar reuniones periódicas entre orientadores y directivos para discutir y ajustar las expectativas laborales.
 - Proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho, ayudando a los orientadores a entender y mejorar su desempeño.

5. Fomento del Apoyo Social y Relaciones Interpersonales

Propuesta: Fortalecer el apoyo social y mejorar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

- **Acciones:**
 - Organizar actividades de team building y eventos sociales para fomentar la cohesión y el trabajo en equipo entre los orientadores y otros miembros del personal.
 - Establecer programas de mentoría y apoyo entre pares para compartir experiencias y estrategias de afrontamiento.
 - Promover un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo, donde las diferencias individuales sean valoradas y apreciadas.

6. Mejora del Entorno Físico de Trabajo

Propuesta: Mejorar las condiciones físicas del entorno laboral para asegurar un espacio de trabajo cómodo y saludable.

- **Acciones:**
 - Realizar evaluaciones ergonómicas para ajustar el mobiliario y las estaciones de trabajo según las necesidades individuales.
 - Asegurar una adecuada iluminación, ventilación y control de ruido en los espacios de trabajo.
 - Proporcionar áreas de descanso y espacios tranquilos donde los orientadores puedan relajarse y recuperarse durante el día.

7. Desarrollo de Políticas Preventivas y Planes de Acción

Propuesta: Desarrollar y aplicar políticas preventivas y planes de acción específicos para abordar los riesgos psicosociales.

- **Acciones:**
 - Crear un comité de bienestar laboral que supervise la implementación de las políticas y planes de acción.
 - Realizar evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales y ajustar las estrategias de intervención según los resultados obtenidos.
 - Capacitar a los directivos y responsables de recursos humanos en la identificación y gestión de riesgos psicosociales.

Tenemos que tener en cuenta que las diferencias existentes entre CEIP e IES requiere la necesidad de realizar intervenciones específicas adaptadas a las particularidades de cada tipo de centro educativo para mejorar las condiciones laborales de los orientadores educativos.

La implementación de estas propuestas de intervención y mejora permitirá crear un entorno laboral más saludable y sostenible para los orientadores educativos. Al abordar de manera proactiva los riesgos psicosociales identificados, se contribuirá a mejorar su bienestar, su desempeño profesional y, en última instancia, la calidad del sistema educativo en la Comunidad Valenciana.

7. Conclusiones

Según los objetivos plantados para esta investigación podemos concluir lo siguiente:

- Se han evaluado los factores psicosociales de riesgo a los que están expuestos los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana. Los principales factores de riesgo identificados son la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la participación y supervisión, el desempeño del rol, y las relaciones y apoyo social. Estos factores han mostrado un impacto significativo en el bienestar psicosocial de los orientadores, afectando tanto su salud mental como su desempeño profesional.
- El análisis ha revelado que los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana están expuestos a altos niveles de estrés laboral, burnout, ansiedad y depresión. Estos riesgos no solo afectan la salud y el bienestar de los orientadores, sino que también tienen implicaciones directas en la calidad del servicio educativo que prestan. Es fundamental que las instituciones educativas y los responsables de políticas educativas tomen medidas concretas para abordar estos riesgos y mejorar las condiciones laborales de los orientadores.
- La implementación de medidas preventivas es crucial para mitigar los riesgos psicosociales identificados. Se sugiere que las instituciones educativas desarrollen e implementen planes de acción específicos para abordar estos riesgos. La creación de programas de apoyo psicológico, la mejora del entorno laboral, y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso son algunas de las acciones recomendadas.

6.1. Limitaciones del estudio

A pesar de los esfuerzos por realizar una investigación exhaustiva y rigurosa, este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados y sus implicaciones.

1. Tamaño de la muestra:

- **Descripción:** La muestra del estudio se compone de 11 orientadores educativos, lo cual puede considerarse pequeño para generalizar los resultados a toda la población de orientadores de la Comunidad Valenciana. Aunque por la experiencia de años en este campo y habiendo pertenecido a la asociación de orientadores de esta comunidad (APOCOVA) que los resultados son un reflejo de la realidad más allá de la muestra.

- **Impacto:** Un tamaño de muestra reducido limita la representatividad y la capacidad de extrapolar los hallazgos a una población más amplia. Las conclusiones deben interpretarse con cautela, entendiendo que pueden no reflejar completamente la realidad de todos los orientadores educativos en la región.

2. Método de selección de la muestra:

- **Descripción:** La selección de los participantes se realizó de manera aleatoria mediante el envío de encuestas a un grupo de WhatsApp de orientadores educativos, lo que podría introducir sesgos de selección.
- **Impacto:** Los participantes que respondieron voluntariamente a la encuesta pueden no ser representativos de todos los orientadores educativos, ya que aquellos con más tiempo o interés en la temática podrían estar sobrerrepresentados.

3. Uso de un Cuestionario Autoadministrado:

- **Descripción:** La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario autoadministrado (FPSICO 4.1) en Google Forms, lo cual depende de la autorreflexión y la sinceridad de los participantes.
- **Impacto:** Las respuestas pueden estar sujetas a sesgos de deseabilidad social, donde los participantes proporcionan respuestas que consideran más aceptables en lugar de reflejar su verdadera situación. Además, la falta de supervisión durante la cumplimentación del cuestionario puede afectar la precisión de las respuestas.

4. Adaptación del Cuestionario:

- **Descripción:** Aunque el cuestionario FPSICO 4.1 fue adaptado para ajustarse al contexto de los orientadores educativos, es posible que algunas adaptaciones no capturen completamente las particularidades del entorno educativo.
- **Impacto:** Las adaptaciones pueden haber influido en la fiabilidad y validez de las respuestas, lo que podría afectar la precisión de los resultados obtenidos y su interpretación.

5. Contexto Geográfico y Cultural:

- **Descripción:** El estudio se llevó a cabo exclusivamente en la Comunidad Valenciana, lo que limita la generalización de los resultados a otras regiones con diferentes contextos educativos y culturales.
- **Impacto:** Las condiciones laborales y los factores psicosociales pueden variar significativamente entre regiones, por lo que los hallazgos de este estudio pueden no ser aplicables a orientadores educativos en otras áreas geográficas.

6. Temporalidad del Estudio

- **Descripción:** La recolección de datos se realizó en un periodo específico, lo que podría no reflejar cambios o tendencias a lo largo del tiempo.
- **Impacto:** Los resultados capturan una instantánea de la situación en un momento dado, sin considerar posibles fluctuaciones estacionales o cambios en las políticas educativas que podrían afectar los riesgos psicosociales.

Como conclusión a este punto, debemos resaltar que reconocer estas limitaciones es crucial para una interpretación equilibrada y crítica de los resultados del estudio. A pesar de estas restricciones, los hallazgos proporcionan una visión valiosa de los riesgos psicosociales que enfrentan los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana y sirven como base para futuras investigaciones y la implementación de estrategias de mejora. Es recomendable que estudios futuros aborden estas limitaciones, ampliando el tamaño de la muestra, diversificando los métodos de recolección de datos y considerando un enfoque más amplio para obtener una comprensión más completa y precisa.

7.2. Propuestas de mejora para futuros estudios

Para complementar este trabajo en el futuro, se sugiere ampliar la muestra de participantes y realizar estudios comparativos en otras comunidades autónomas. Además, sería beneficioso incorporar un seguimiento longitudinal para evaluar la eficacia de las intervenciones implementadas. También se podría explorar la inclusión de otras variables que puedan influir en los riesgos psicosociales, como las características personales y el apoyo familiar.

7.3. Reflexión Final

La realización de este estudio ha permitido identificar y analizar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los orientadores educativos en la Comunidad Valenciana. La implementación de medidas preventivas y de mejora no solo beneficiará a los orientadores, sino que también contribuirá a una educación de mayor calidad. Esta investigación subraya la importancia de un entorno laboral saludable y equilibrado para el bienestar y la eficacia profesional de los orientadores educativos.

En resumen, la evaluación y gestión adecuada de los riesgos psicosociales son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo saludable y mejorar tanto el bienestar de los orientadores como la calidad del sistema educativo.



8. Referencias Bibliográficas

Asociación Española de Orientación Educativa (ASOE). (2016). *Marco profesional del orientador educativo*. Madrid: ASOE.

Bisquerra Albal, R. (2008). *Orientación y tutoría: Un modelo de intervención para la acción tutorial*. Barcelona: Graó.

Castillo Martínez, A., Fernández Pujazón, R., & López Jiménez, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del Trabajo*, 4, 55-62. Recuperado de file:///Users/patriciagranero/Downloads/Enfispo-PrevalenciaDeAnsiedadYDepresionEnDocentes-4738761%20(1).pdf

García Pastor, J. L., & Marín Arcos, J. M. (2010). *Orientación educativa: Teoría, técnicas y recursos*. Madrid: Wolters Kluwer.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2003). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME*. Disponible en <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/manual-evaluacion-y-prevencion-riesgos-ergonomicos-y-psicosociales-en-pyme-2003>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2010). *Guía para la evaluación e intervención en riesgos psicosociales*. Madrid, España: INSST.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *Riesgos psicosociales*. Disponible en <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT). (2019). *Informe sobre riesgos psicosociales en el sector educativo de la Comunidad Valenciana*.

López Peiró, J. A. (2009). *Orientación educativa: Teoría y práctica*. Madrid: Editorial Síntesis.

López Peñalver, R., & Sánchez Cantú, M. (2017). La función del orientador educativo en el siglo XXI. *Revista de Investigación en Educación*, 16(2), 35-52.

Martínez Ramón, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>

Peiró, J. M. (2007). La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional. En Foment del Treball Nacional (Ed.), *Perspectives de Intervenció en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas* (pp. 65-90). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Sánchez-López, M. P., & Dresch, V. (2008). El síndrome de burnout en los profesionales de la educación: Un estudio comparativo entre niveles educativos y áreas geográficas.

Sánchez-Piernas, J., Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., & Gil-LaOrden, P. (2022). Estudio de caso: Riesgos psicosociales y sus consecuencias en el sector docente no universitario en la provincia de Valencia. *Informació Psicològica, (1949)*, 1941. Disponible en <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/1949/1941>



9. Anexos

Anexo 1: Informe Agrupado de resultados de F-PSICO 4.1.

Anexo 2: Informe Comparativo de Resultados de F-PSICO 4.1.

Anexo 3: Cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales en pdf s de F-PSICO 4.1.





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FPSICO 4.1

INFORME AGRUPADO DE RESULTADOS

ESTUDIO: DOCU 2 FPSICO

UNIDAD DE ANÁLISIS

Todas

1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.1
 - 3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
 - 3.2. Requisitos de aplicación
 - 3.3. Justificación psicométrica
 - 3.4. Descripción de los factores de riesgo
 - 3.4.1. Tiempo de trabajo (TT)
 - 3.4.2. Autonomía (AU)
 - 3.4.3. Carga de trabajo (CT)
 - 3.4.4. Demandas psicológicas (DP)
 - 3.4.5. Variedad/contenido (VC)
 - 3.4.6. Participación/Supervisión (PS)
 - 3.4.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
 - 3.4.8. Desempeño de rol (DR)
 - 3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)
 - 3.5. Interpretación de resultados
4. RESULTADOS
 - 4.1. Identificación del colectivo
 - 4.2. Datos sociodemográficos de la población
 - 4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial
 - 4.3.1. Tiempo de trabajo
 - 4.3.2. Autonomía
 - 4.3.3. Carga de trabajo
 - 4.3.4. Demandas psicológicas
 - 4.3.5. Variedad / contenido
 - 4.3.6. Participación / supervisión
 - 4.3.7. Interés por el trabajador / compensación
 - 4.3.8. Desempeño del rol
 - 4.3.9. Relaciones y apoyo social

1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo."

Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose sin embargo el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así por ejemplo podemos citar la revisión de Cox y Griffiths en 2005 que los definen como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico".

Dadas las variables que comprenden, (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo...) es común utilizar las expresiones "organización del trabajo" y "factores organizativos" como equivalentes de la expresión "factores psicosociales" para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede conllevar alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...) o psicológicas tanto a nivel conductual (conductas de riesgo, adicciones, agresividad, aumento de errores, enlentecimiento, etc...), cognitivo (dificultad de concentración, pérdida de memoria, disminución de la discriminación de señales, etc.) como emocional (depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.). Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

Para el estudio de los factores psicosociales y el estrés laboral existen distintos enfoques teóricos, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. "Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador"

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino 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 otra parte debemos destacar que los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende 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.

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. Así pues, los factores psicosociales pueden afectar la motivación y la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo

a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores.

Por ello, se ha optado por el cuestionario como técnica de recogida de datos, ya que permite identificar, en una situación concreta, aquellos aspectos del trabajo que suponen una amenaza para la mayoría de las personas. Para su diseño se han observado los requisitos exigidos para la elaboración de este tipo de instrumentos. Puede consultarse información más detallada en el apartado referido a la justificación estadística.



2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) 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 esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

Para obtener más información sobre las etapas o fases de la evaluación de riesgos psicosociales consultar la [NTP 450](#) y la [NTP 702](#).

3. INSTRUMENTO FPSICO 4.1

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de *F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales*. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT desarrollada en la [NTP 443](#) y puesta al día en la [NTP 926](#). El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel.

3.1 Instrucciones básicas para la correcta utilización del método

El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, deberá estudiarse la adecuación de este método a la organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso (evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, etc.).

Aunque a partir de este método es posible obtener resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, debido a la naturaleza de la información que se trata obtener. Y esto tanto porque el objetivo de este método implica el trabajo con datos colectivos como por garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas. Así pues, se recomienda establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el departamento, el sector o una determinada categoría profesional.

Aunque éste 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 en la empresa que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización. 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 el ámbito psicosocial.

3.2 Requisitos de aplicación

Según lo establecido en el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, para la aplicación de este método es preciso contar con una formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Además, dicho técnico deberá disponer de conocimientos especializados en Psicología del trabajo.

Para su utilización son precisos conocimientos sobre aplicación de cuestionarios así como de estadística básica (interpretación de datos, muestreo,...) y un conocimiento profundo de la empresa en donde va a ser utilizado.

Previamente a la aplicación del cuestionario, es imprescindible haberse planteado una serie de cuestiones.

En primer lugar cabe destacar la identificación previa de posibles riesgos en función de las exigencias de la tarea (por ejemplo, elevadas exigencias intelectuales, trabajo aislado, posible

exposición a violencia externa) o de algunos aspectos organizativos (por ejemplo, trabajo en cadena, turnicidad, especialmente si incluye el trabajo de noche, etc.).

En caso de que se identifique la existencia de algún riesgo específico en el ámbito psicosocial, deberá comprobarse si se han tomado las medidas oportunas dirigidas a controlar estas situaciones y qué eficacia han tenido.

También debe comprobarse la existencia de procedimientos formales dirigidos a gestionar posibles situaciones de violencia.

Asimismo, y con el fin de poder interpretar adecuadamente los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, deberán tenerse en cuenta algunos aspectos coyunturales que pudieran acontecer como cambios en la empresa (fusiones, cambios en la estrategia de negocio, reestructuración,...) y el grado de información e implicación de los trabajadores en los mismos.

Para su aplicación deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Las personas que respondan al cuestionario deben conocer su finalidad: diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la privacidad y el anonimato en la respuesta a fin de asegurar la sinceridad en la respuesta al cuestionario y reducir al máximo la no respuesta. Indicar que, las herramientas cuantitativas de uso colectivo, como los cuestionarios, facilitan su aplicación al total de la plantilla. El proceso estadístico de elaboración y validación del instrumento implica que, para su uso en condiciones ideales, la muestra no sea inferior a 30 personas. En cualquier caso, se trata de una recomendación, debiendo priorizarse los criterios preventivos a los estrictamente estadísticos. Independientemente del tamaño del grupo en que se aplique, los resultados siempre se expresan en los 9 factores de riesgo que mide la herramienta.
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, informando de que los resultados se ofrecen de manera colectiva. Para eliminar la posible desconfianza que pueda existir sobre anonimato de respuesta y confidencialidad de datos deberán establecerse medidas, por ejemplo, utilizar diversos ordenadores en los que se haya instalado la aplicación o empleando la opción de cifrado del archivo de las respuestas.
- Prever un sistema para ofrecer la posibilidad de aclarar las posibles dudas que puedan surgir en el momento de responder el cuestionario, garantizando a la vez el anonimato en la respuesta.
- Disponer de tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario. Se recomienda que el cuestionario sea contestado de una vez en su totalidad, evitando hacerlo en diversas etapas.
- Controlar los posibles sesgos en las respuestas debidos a posibles comentarios con otras personas que pueden influir en la respuesta individual al cuestionario, no debiendo ser cumplimentado en el domicilio o cuando se disponga de tiempo libre, ya que, voluntaria o involuntariamente, pueden sesgarse las respuestas (comentarios entre compañeros, familia, ...)
- Las personas que respondan al cuestionario se hacen responsables de la veracidad de las respuestas.

- Es muy importante recordar la importancia de no dejar ningún ítem en blanco.

La utilización del método supone la aceptación de estas condiciones por parte de las personas responsables de su aplicación.

3.3 Justificación psicométrica

Para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo consultar el documento [Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSHT \(FPSICO\)](#).

Así mismo, para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo de los cuestionarios en las versiones en catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional consultar la guía de Adaptación del FPSICO al catalán, gallego, euskera, inglés y español internacional.

3.4 Descripción de los factores de riesgo

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

3.4.1. 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.

Así, se considera inadecuada la organización temporal que no cumple los mínimos establecidos en la legislación y que dificulta el equilibrio entre la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.

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)

3.4.2. 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.

Se considera factor de riesgo psicosocial el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización 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)

3.4.3. 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).

El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.

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 requerida 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)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)
- Atención 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

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar 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)

3.4.4. 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 situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas. 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 y compromiso 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)

3.4.5. Variedad/contenido (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 valorado, proporcionando 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 significado, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprende 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)

3.4.6. 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, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

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, en una graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre diferentes aspectos. Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme sino que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

Los ítems que comprenden 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)

3.4.7. 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)

3.4.8. 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 ambigüedad de rol: ésta tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las 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 del 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)

3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social 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)
- 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)
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

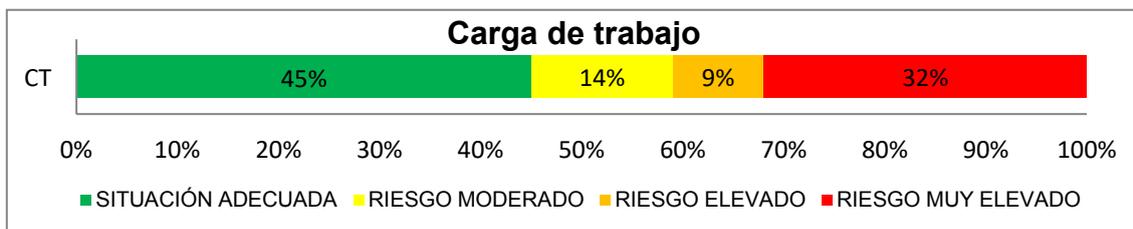
3.5. Interpretación de resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad ya definidas en el apartado 3.3., se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa proporciona finalmente la puntuación baremada. El objetivo fundamental es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos. Éstos niveles de riesgo se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad. La puntuación baremada se otorga de manera automática a partir de la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario, no estando disponible para terceros. Esto, permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos en cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor *Carga de trabajo*:



Asimismo, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo (que se corresponde con el porcentaje de trabajadores expuestos para cada nivel) como puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	3	2	7

Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos, como en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,73	20,96	51,00

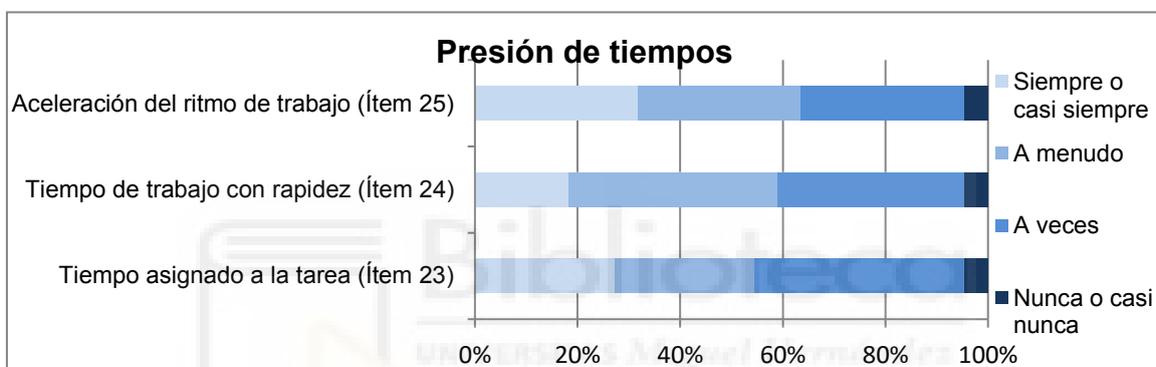
Con el objetivo de facilitar la interpretación de estas medidas de dispersión se indica que hay que tener en cuenta que el rango informa sobre el valor mínimo y el valor máximo que puede obtenerse en cada factor valorado. Hay que puntualizar que cada factor tiene un rango diferente, como puede verse en la siguiente tabla:

Factor	Rango	
	Min.	Máx.
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Finalmente, la AIP nos facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esto puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo* apartado *Presión de tiempos*:

Presión de tiempos

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	27,3 %	27,3 %	40,9 %	4,5 %
Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	18,2 %	40,9 %	36,4 %	4,5 %
Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	31,8 %	31,8 %	31,8 %	4,5 %



Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados y se pueda llevar a cabo una correcta evaluación.

4. RESULTADOS

4.1 Identificación del colectivo

TODAS

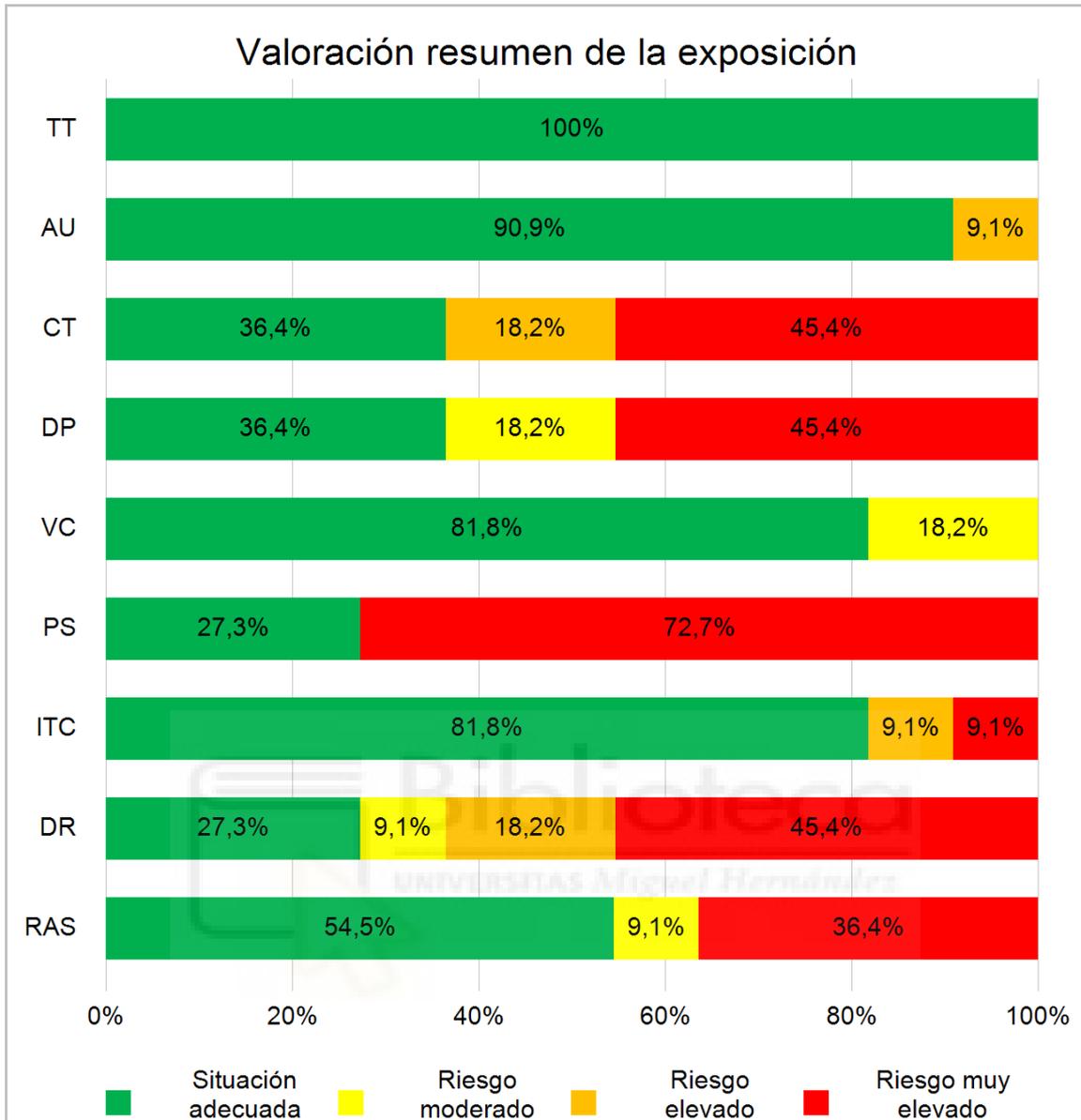
4.2 Datos sociodemográficos de la población

Se ofrecen los gráficos de participación para el conjunto de la muestra seleccionada y para cada unidad de análisis, así como un gráfico con la tasa de participación global.



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

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.1 para las siguientes unidades de análisis: TODAS



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

4.3.1 Tiempo de trabajo



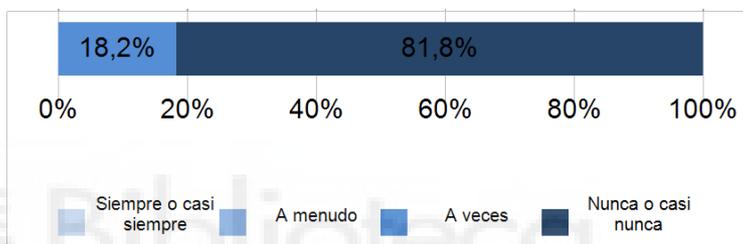
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	4,64	7,39	2,00

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

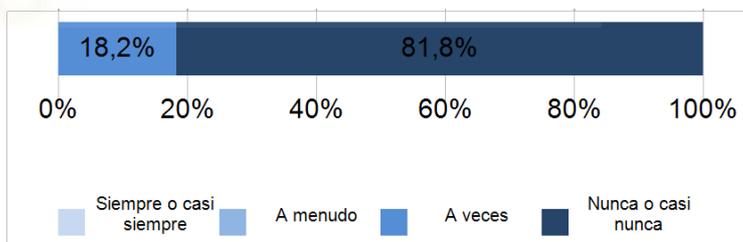
1 - ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	81,8 %



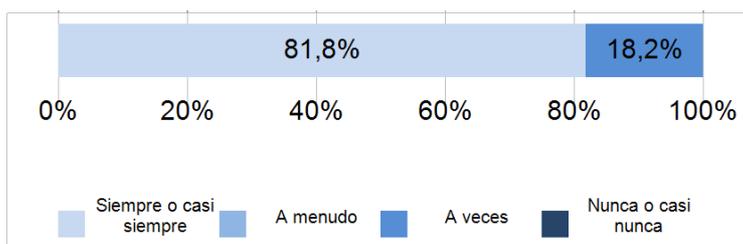
2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	81,8 %

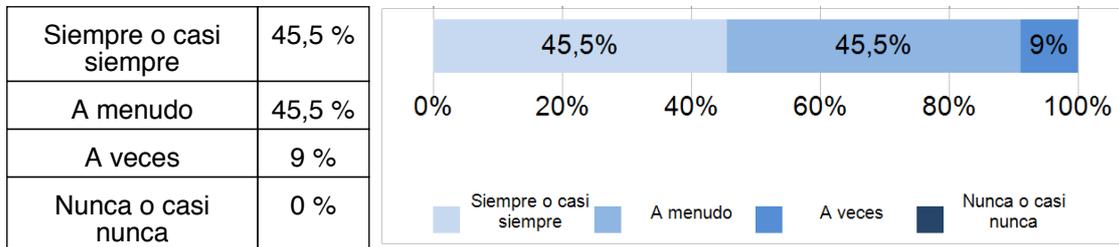


5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

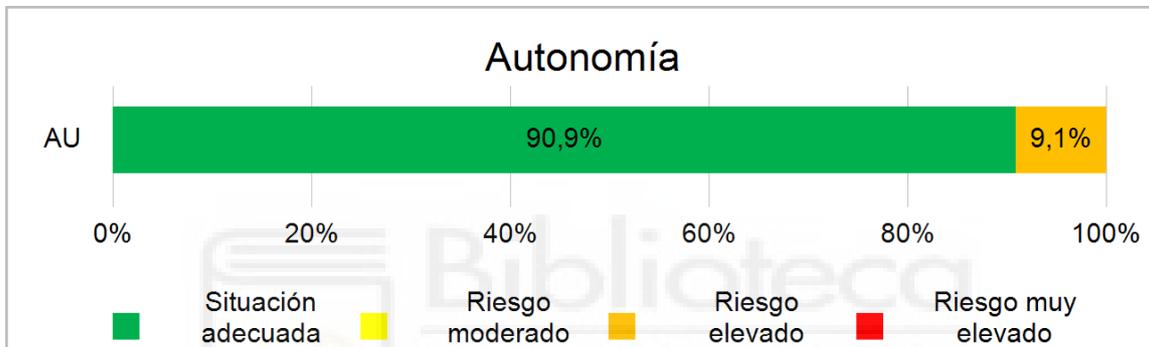
Siempre o casi siempre	81,8 %
A menudo	0 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



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



4.3.2 Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	1	0

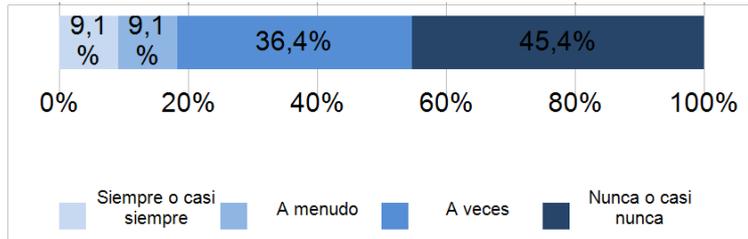
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	40,18	24,66	34,00

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

Autonomía temporal

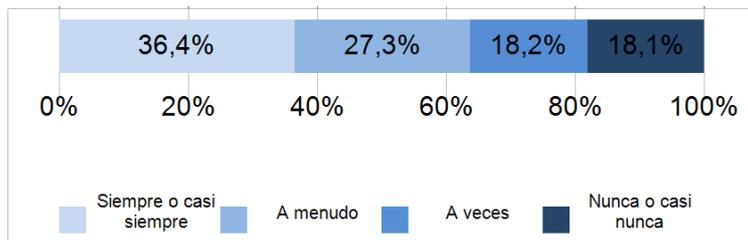
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	9,1 %
A veces	36,4 %
Nunca o casi nunca	45,4 %



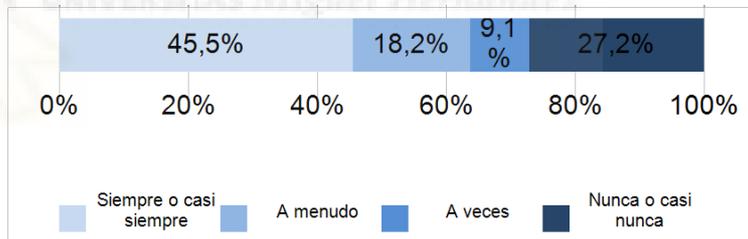
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	27,3 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	18,1 %



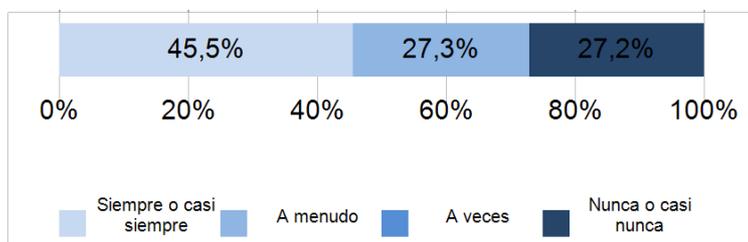
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	18,2 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	27,2 %



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

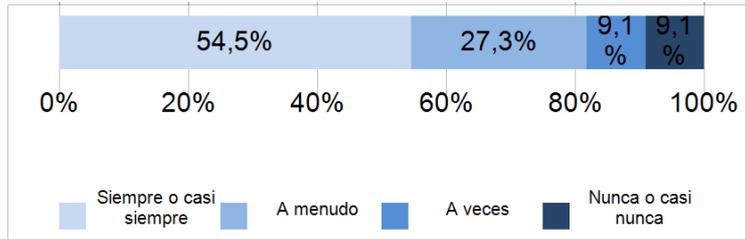
Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	27,2 %



Autonomía decisional

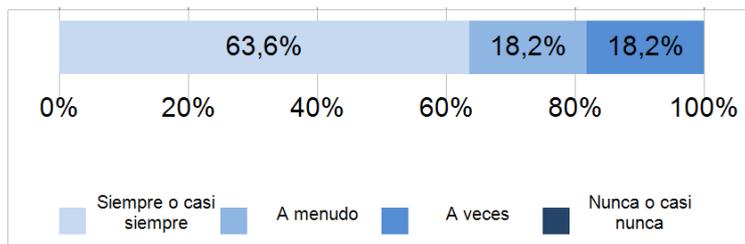
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



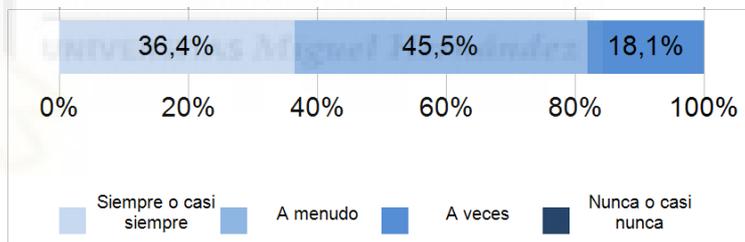
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	18,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



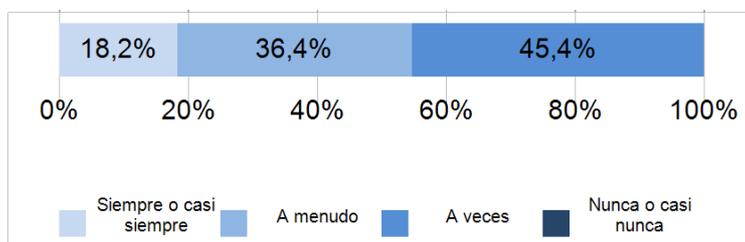
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	45,5 %
A veces	18,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



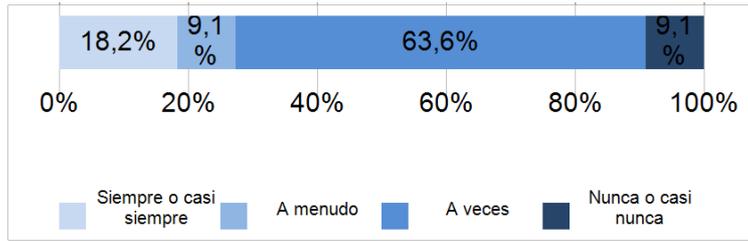
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	36,4 %
A veces	45,4 %
Nunca o casi nunca	0 %



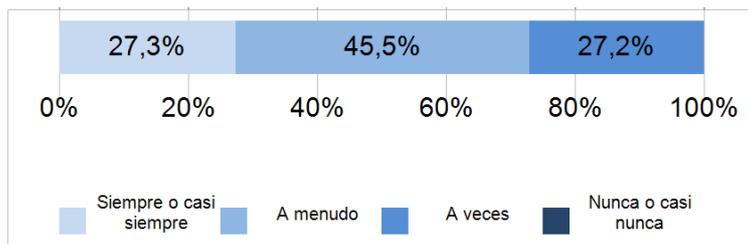
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	9,1 %
A veces	63,6 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



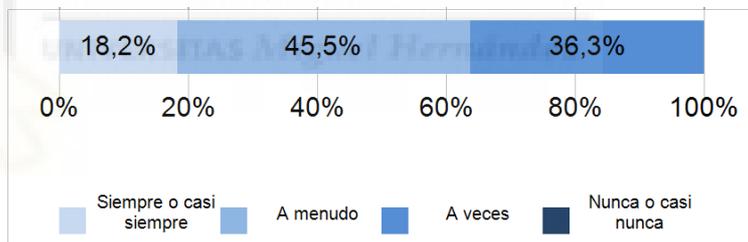
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	45,5 %
A veces	27,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



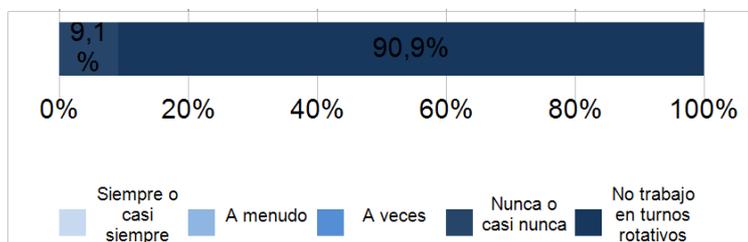
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	45,5 %
A veces	36,3 %
Nunca o casi nunca	0 %

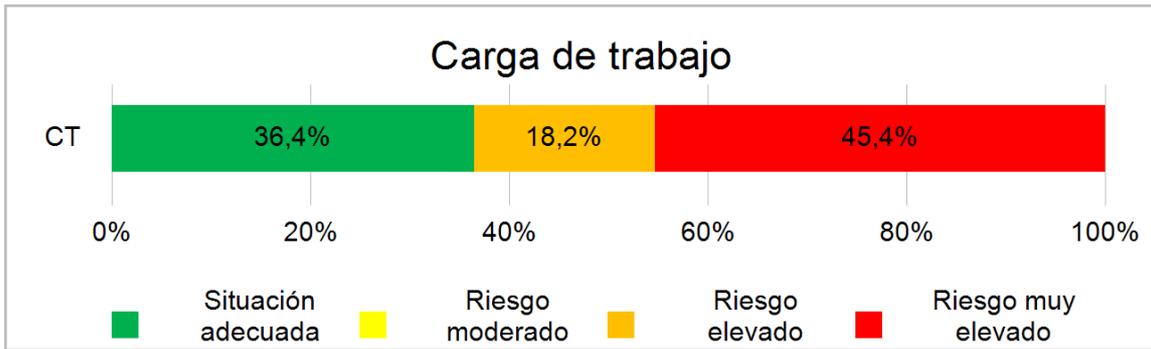


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	9,1 %
No trabajo en turnos rotativos	90,9 %



4.3.3 Carga de trabajo



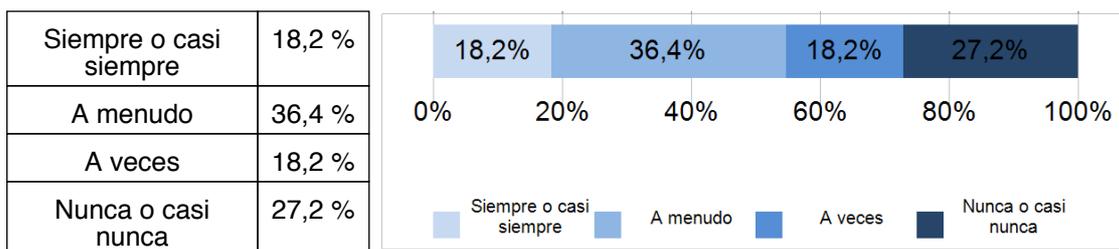
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	0	2	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	62,09	24,26	58,00

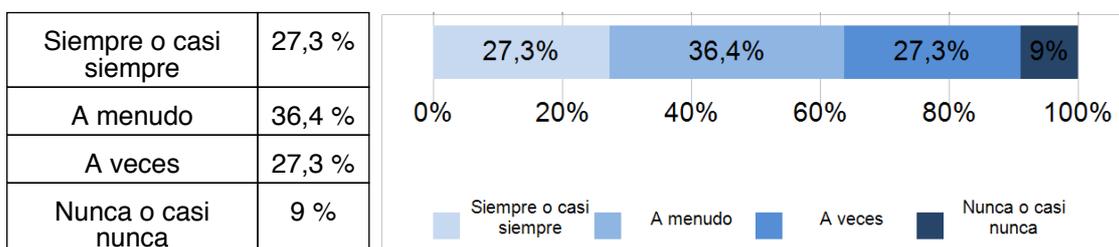
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Presiones de tiempos

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

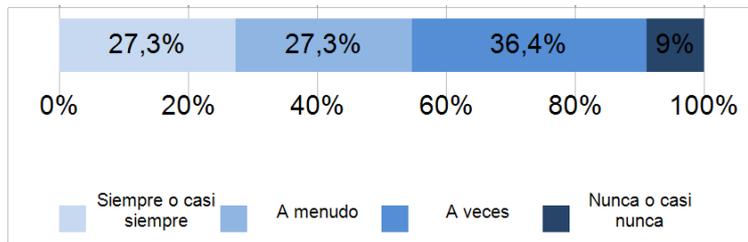


24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?



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

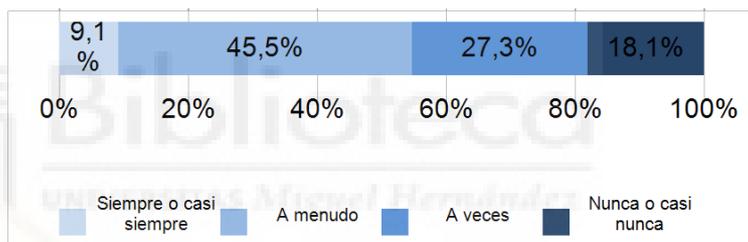
Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	27,3 %
A veces	36,4 %
Nunca o casi nunca	9 %



Esfuerzo de atención

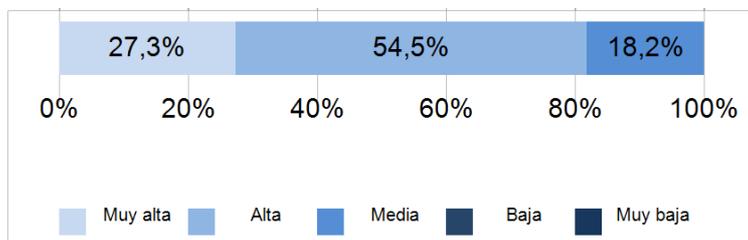
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	45,5 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	18,1 %



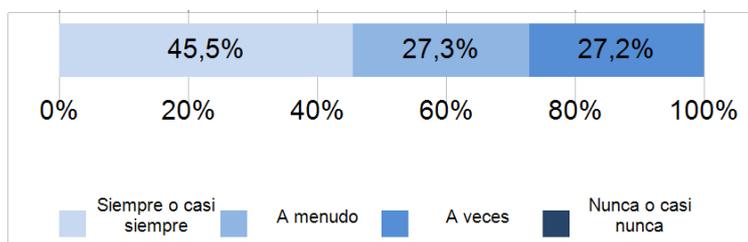
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

Muy alta	27,3 %
Alta	54,5 %
Media	18,2 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



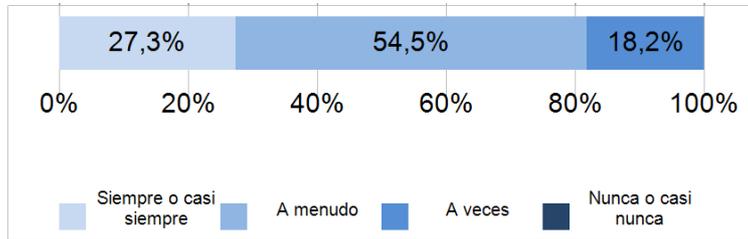
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	27,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



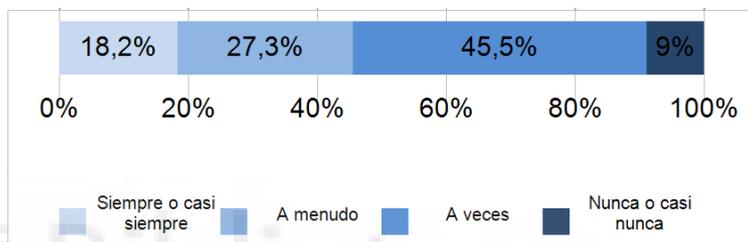
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	54,5 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



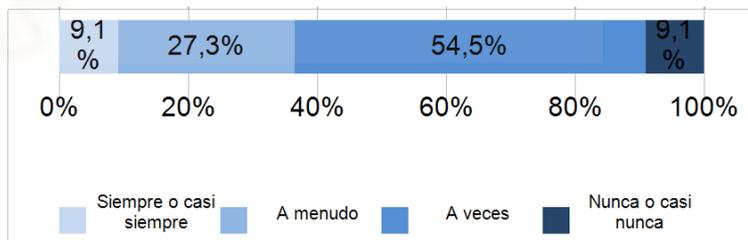
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	27,3 %
A veces	45,5 %
Nunca o casi nunca	9 %



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

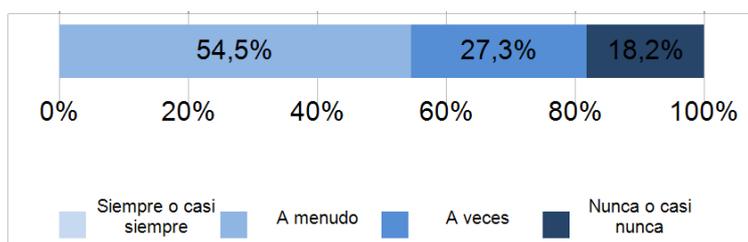
Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	27,3 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



Cantidad y dificultad de la tarea

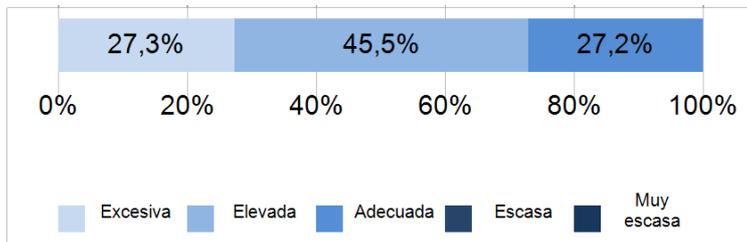
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	54,5 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	18,2 %



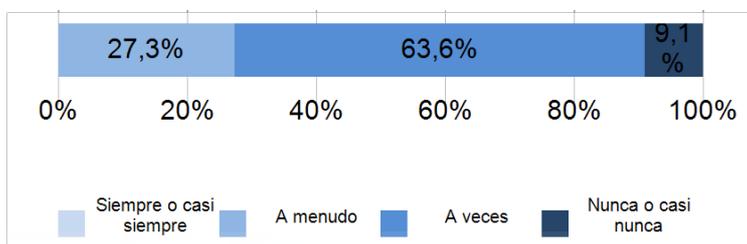
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	27,3 %
Elevada	45,5 %
Adecuada	27,2 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %



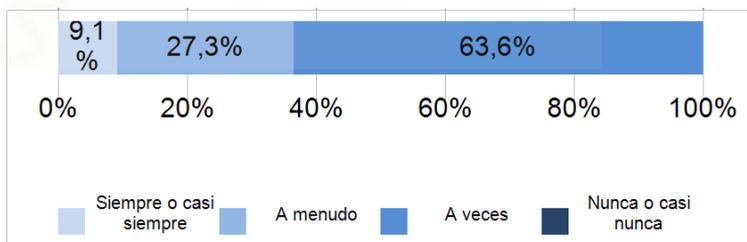
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	27,3 %
A veces	63,6 %
Nunca o casi nunca	9,1 %

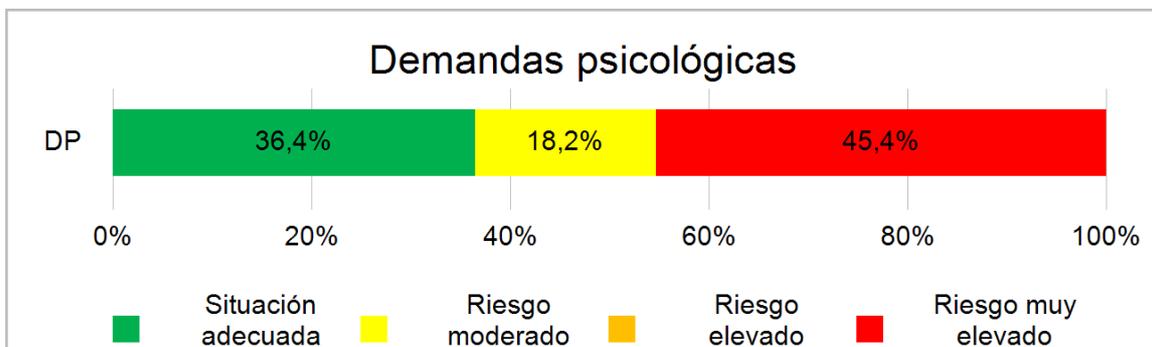


29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	27,3 %
A veces	63,6 %
Nunca o casi nunca	0 %



4.3.4 Demandas psicológicas



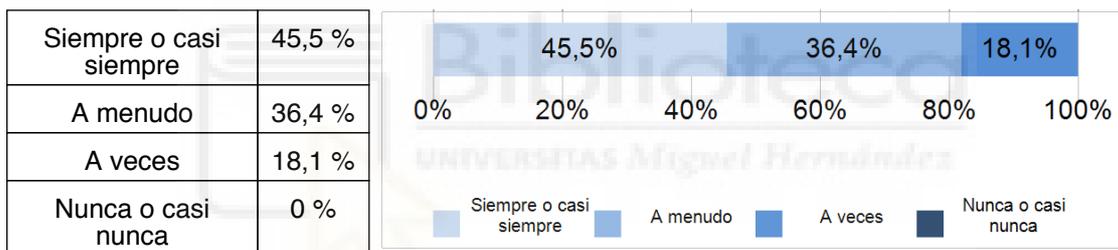
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	2	0	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	68,82	25,87	64,00

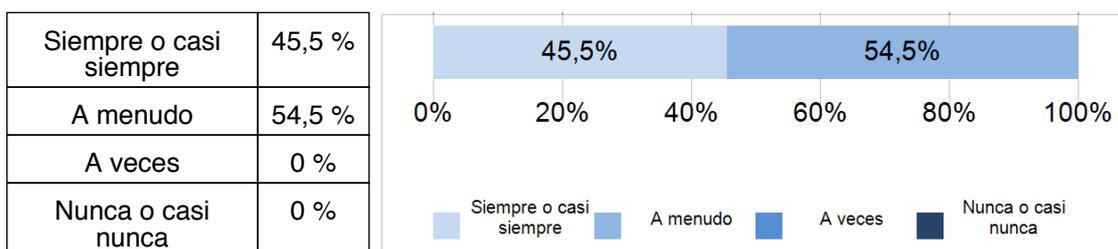
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Exigencias cognitivas

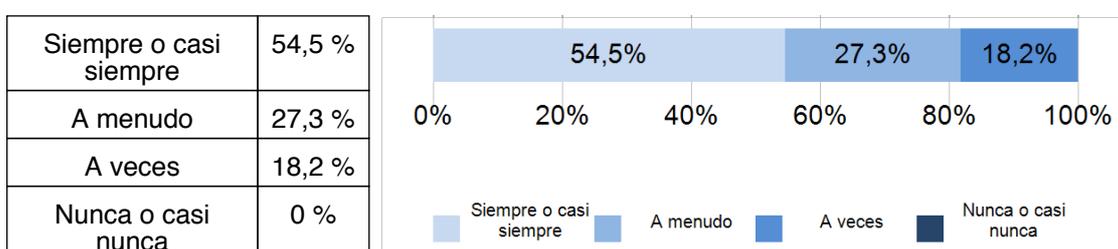
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



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

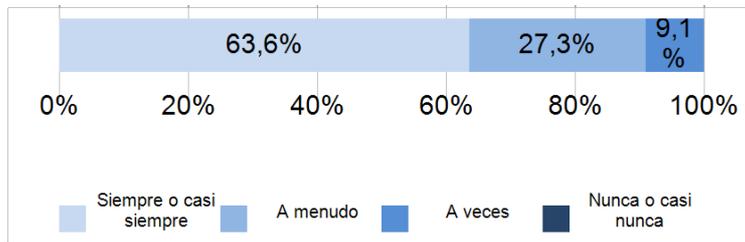


33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



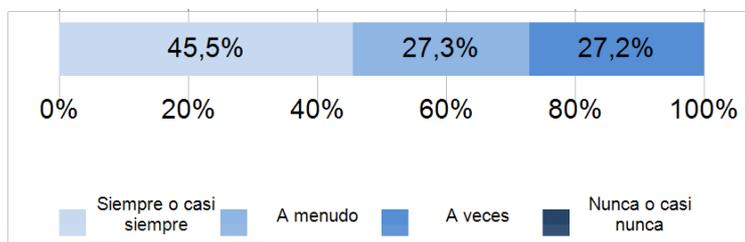
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	27,3 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



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

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	27,2 %
Nunca o casi nunca	0 %

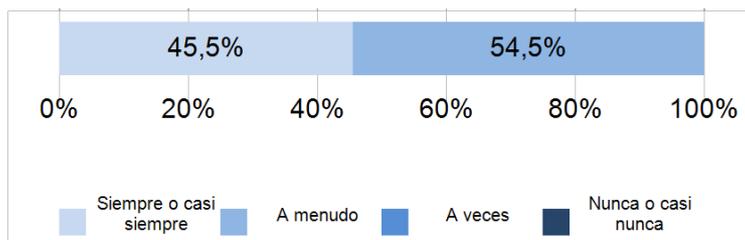


Exigencias emocionales



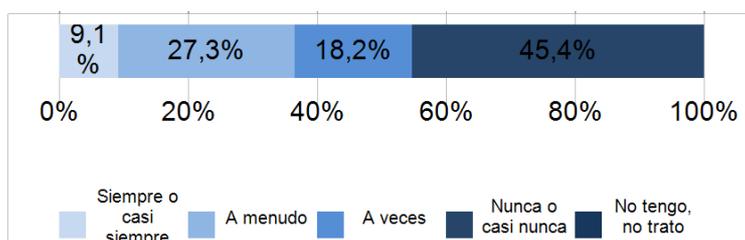
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	54,5 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



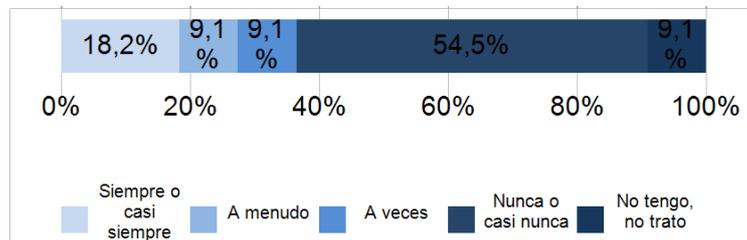
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	27,3 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	45,4 %
No tengo, no trato	0 %



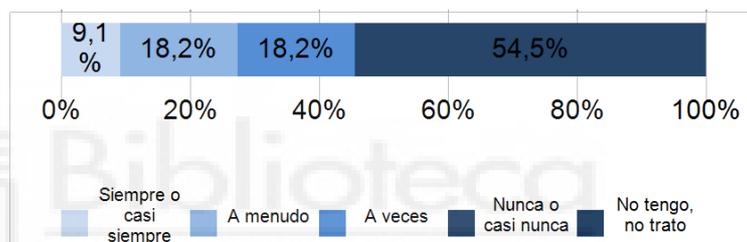
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	9,1 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	54,5 %
No tengo, no trato	9,1 %



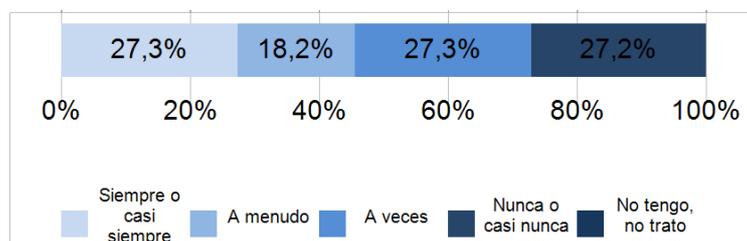
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	18,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	54,5 %
No tengo, no trato	0 %



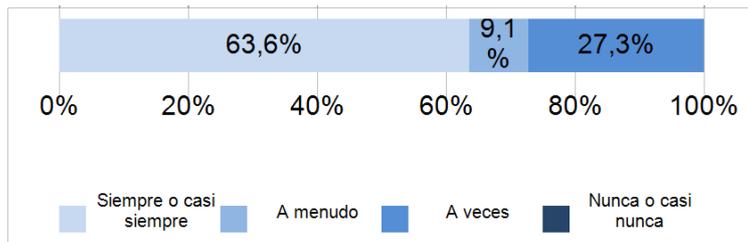
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	27,3 %
A menudo	18,2 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	27,2 %
No tengo, no trato	0 %



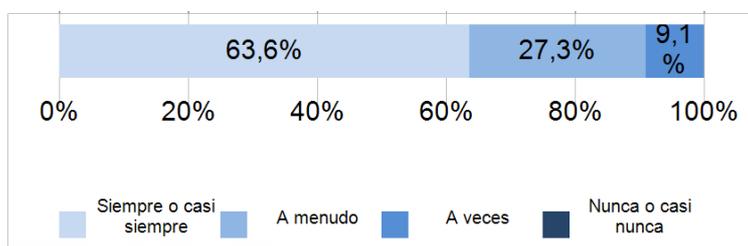
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	9,1 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	0 %

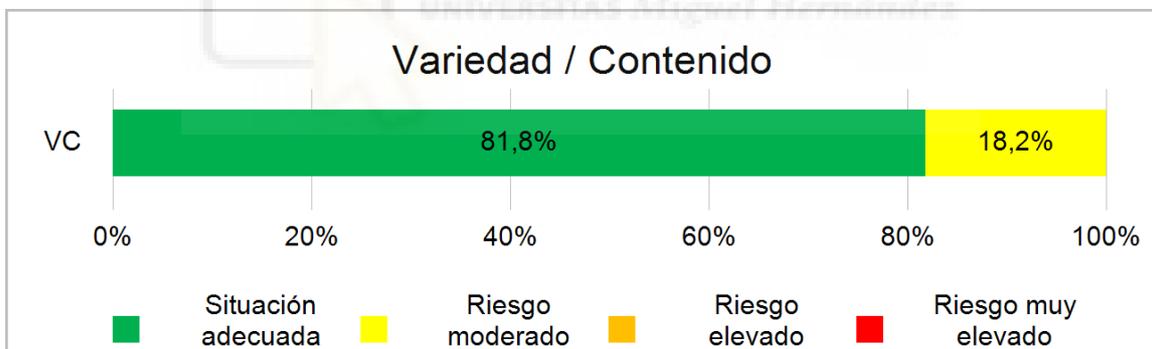


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	63,6 %
A menudo	27,3 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



4.3.5 Variedad / Contenido



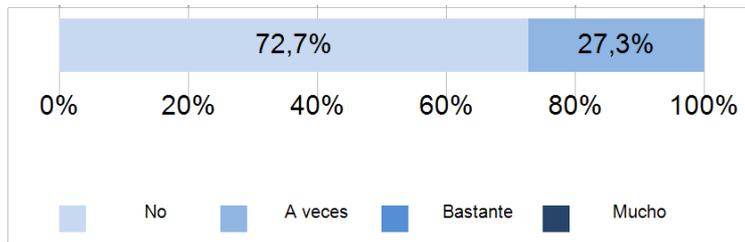
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	2	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	18,73	12,84	22,00

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

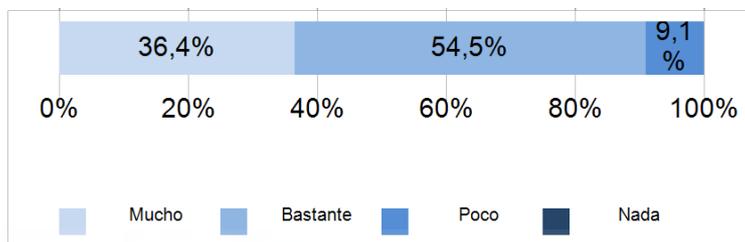
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

No	72,7 %
A veces	27,3 %
Bastante	0 %
Mucho	0 %



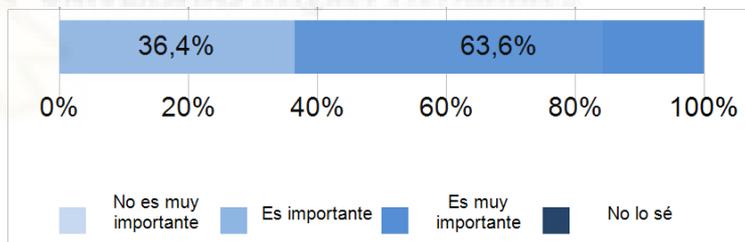
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho	36,4 %
Bastante	54,5 %
Poco	9,1 %
Nada	0 %



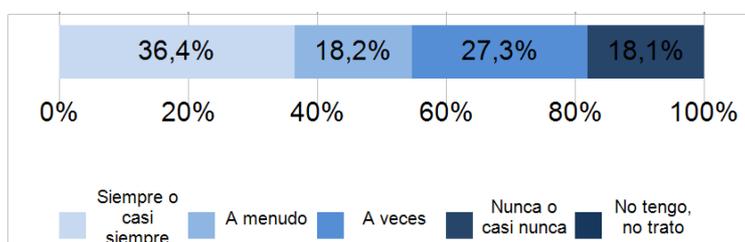
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	0 %
Es importante	36,4 %
Es muy importante	63,6 %
No lo sé	0 %



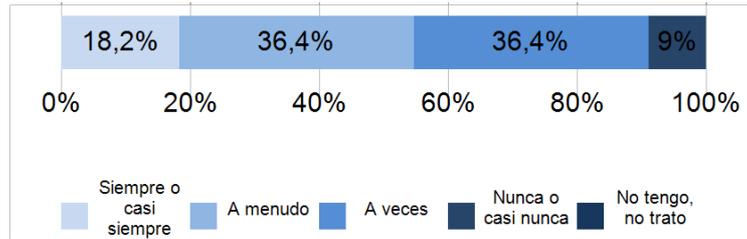
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	18,2 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	18,1 %
No tengo, no trato	0 %



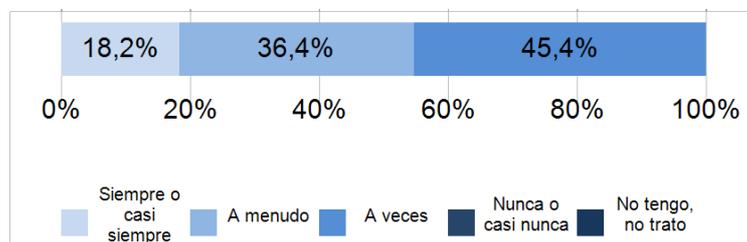
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	36,4 %
A veces	36,4 %
Nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no trato	0 %



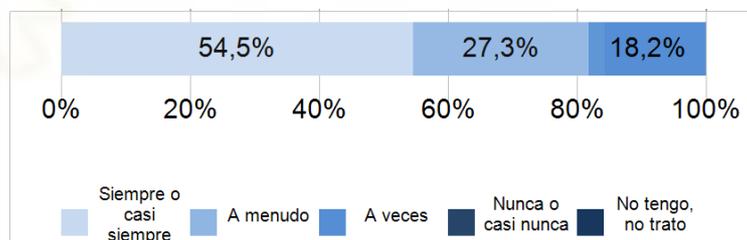
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	36,4 %
A veces	45,4 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

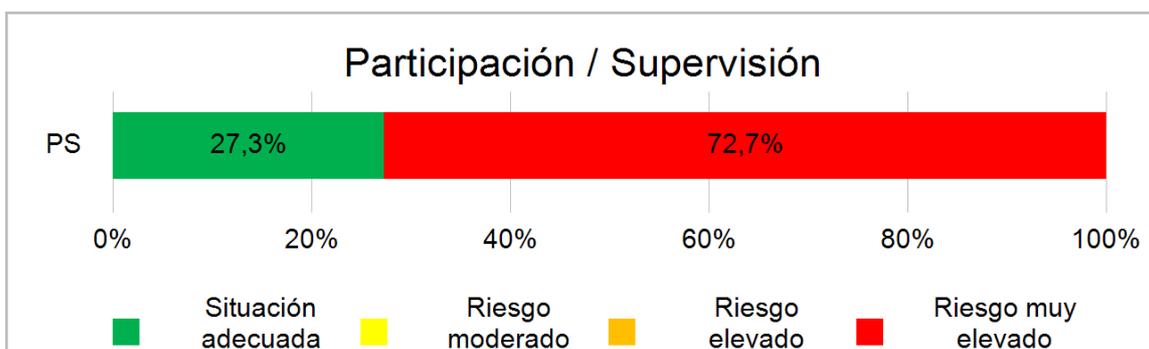


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	27,3 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %



4.3.6 Participación / Supervisión

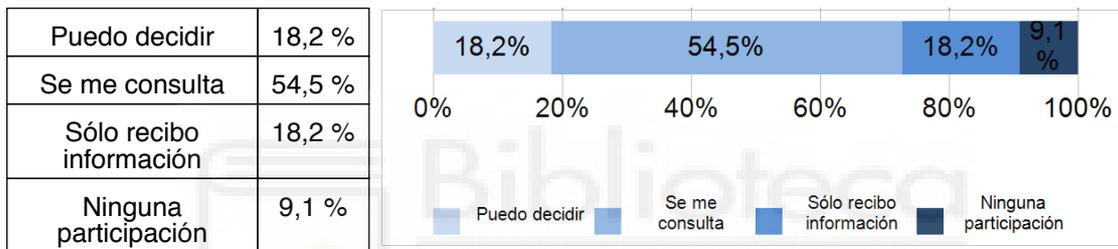


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	0	8

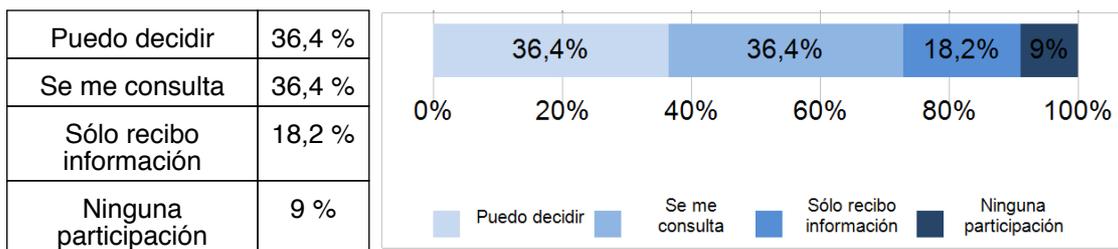
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	40,45	15,53	42,00

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

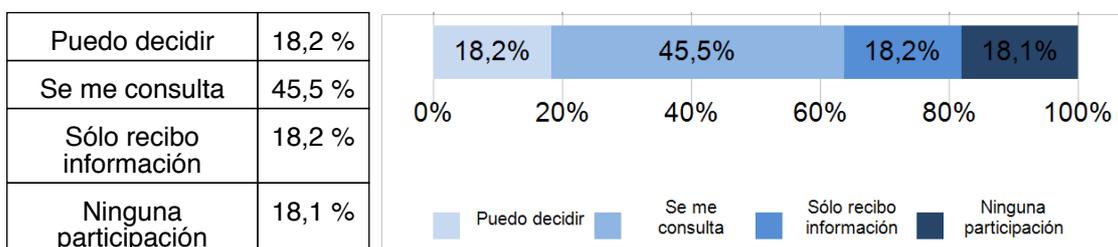
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales



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

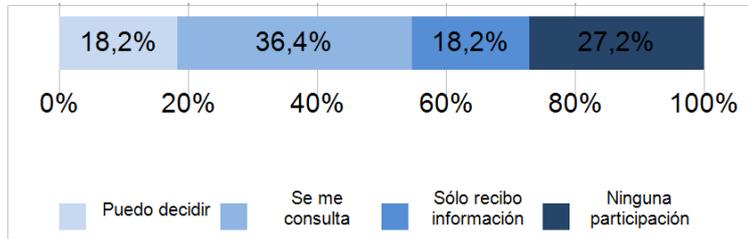


11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios



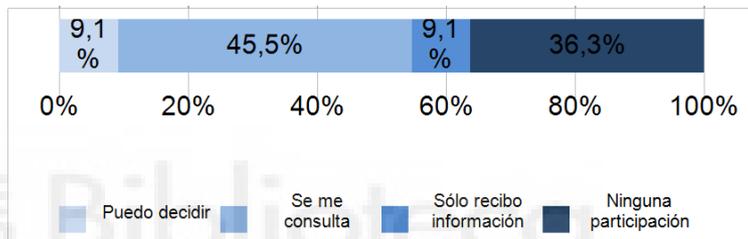
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir	18,2 %
Se me consulta	36,4 %
Sólo recibo información	18,2 %
Ninguna participación	27,2 %



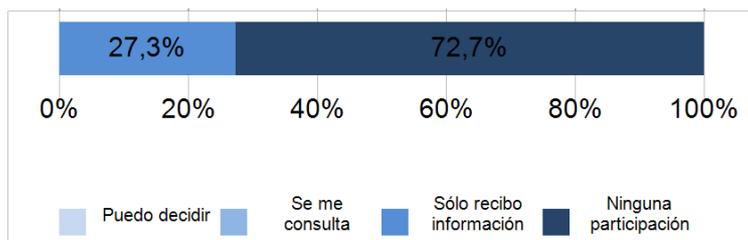
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

Puedo decidir	9,1 %
Se me consulta	45,5 %
Sólo recibo información	9,1 %
Ninguna participación	36,3 %



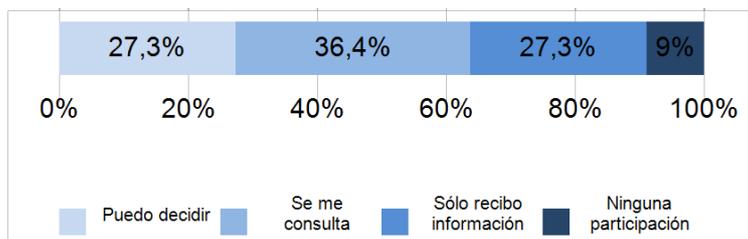
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	27,3 %
Ninguna participación	72,7 %



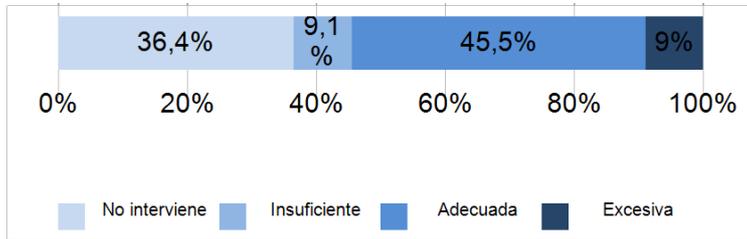
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	27,3 %
Se me consulta	36,4 %
Sólo recibo información	27,3 %
Ninguna participación	9 %



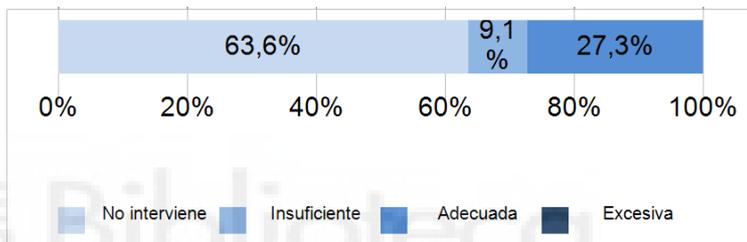
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene	36,4 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	45,5 %
Excesiva	9 %



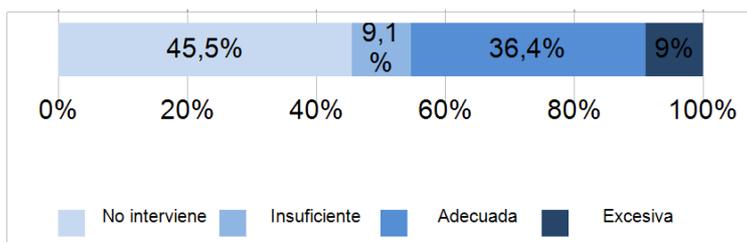
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene	63,6 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	27,3 %
Excesiva	0 %



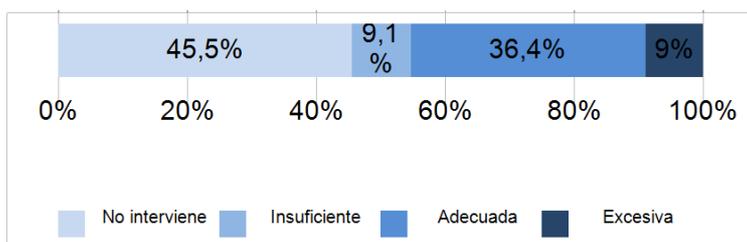
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	45,5 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	36,4 %
Excesiva	9 %

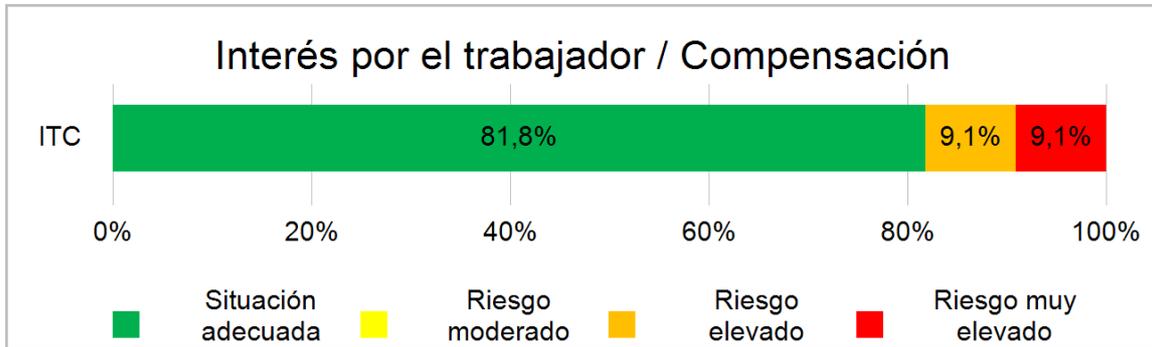


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	45,5 %
Insuficiente	9,1 %
Adecuada	36,4 %
Excesiva	9 %



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

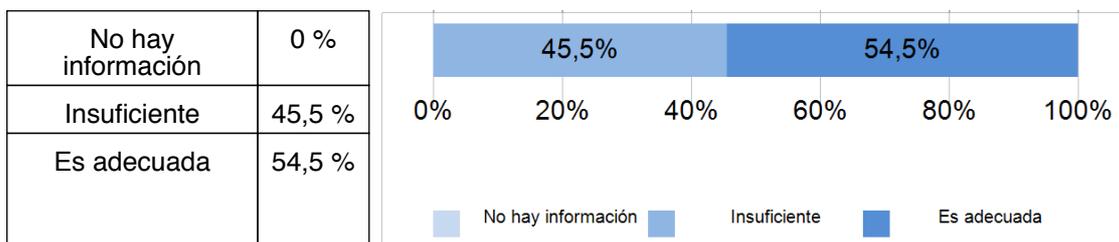


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	1	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	36,91	16,69	39,00

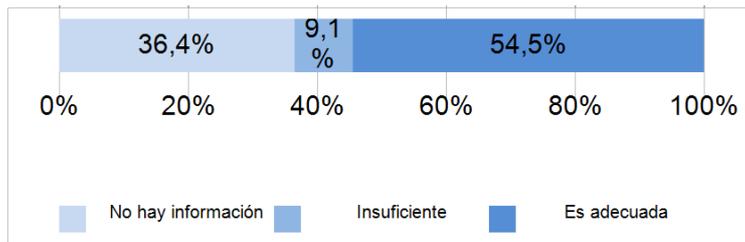
La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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



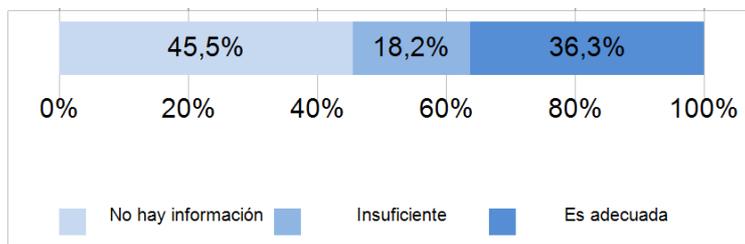
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información	36,4 %
Insuficiente	9,1 %
Es adecuada	54,5 %



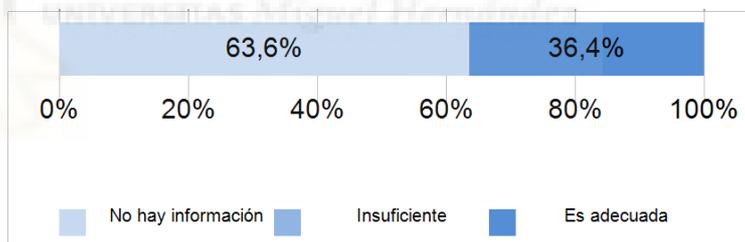
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información	45,5 %
Insuficiente	18,2 %
Es adecuada	36,3 %



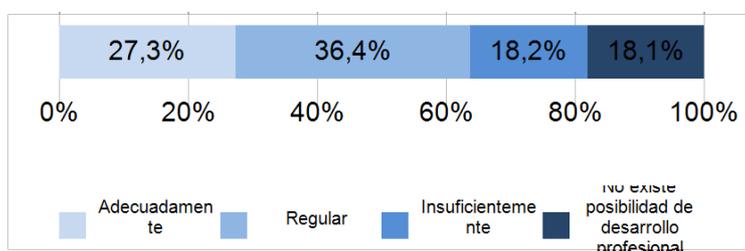
13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información	63,6 %
Insuficiente	0 %
Es adecuada	36,4 %



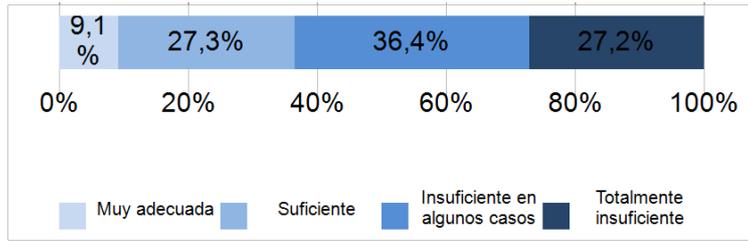
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente	27,3 %
Regular	36,4 %
Insuficientemente	18,2 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	18,1 %



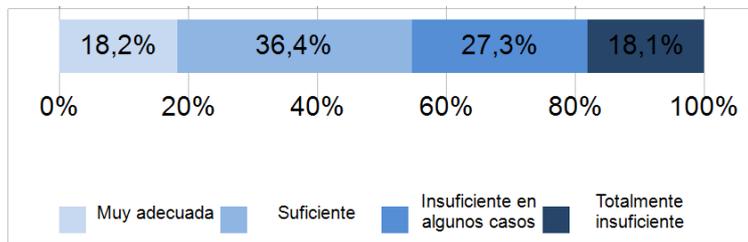
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	9,1 %
Suficiente	27,3 %
Insuficiente en algunos casos	36,4 %
Totalmente insuficiente	27,2 %



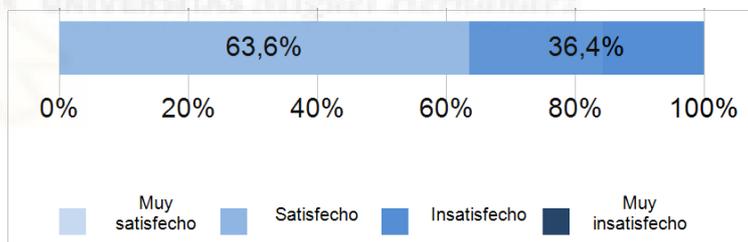
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	18,2 %
Suficiente	36,4 %
Insuficiente en algunos casos	27,3 %
Totalmente insuficiente	18,1 %

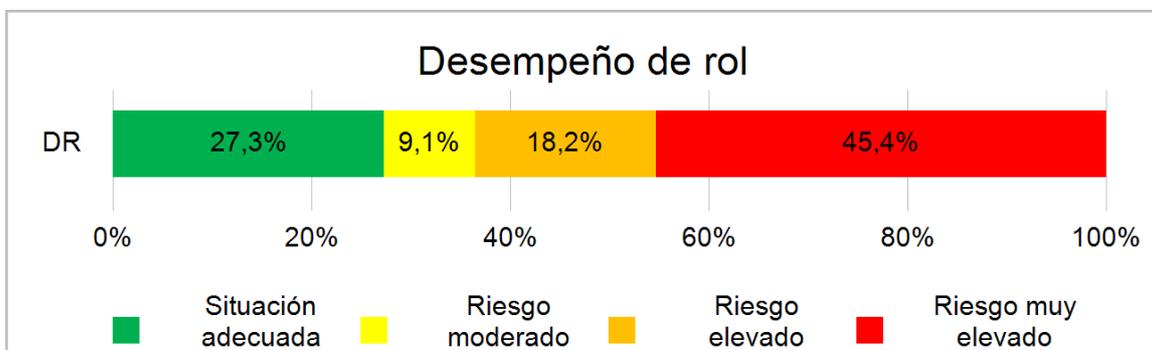


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	0 %
Satisfecho	63,6 %
Insatisfecho	36,4 %
Muy insatisfecho	0 %



4.3.8 Desempeño de rol

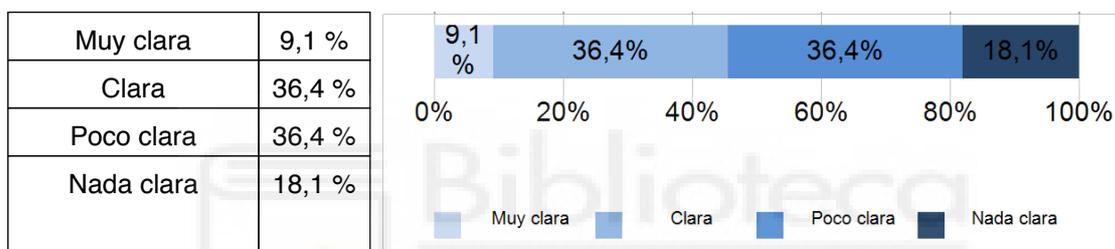


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	1	2	5

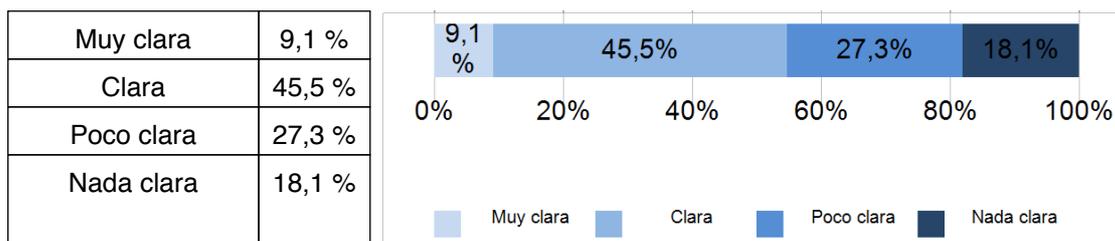
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	51,09	28,66	51,00

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

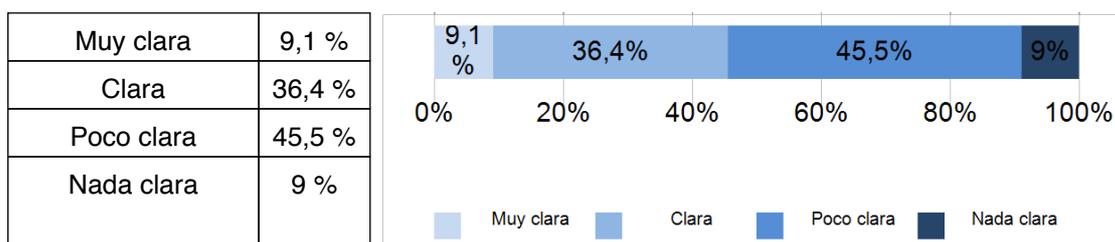
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)



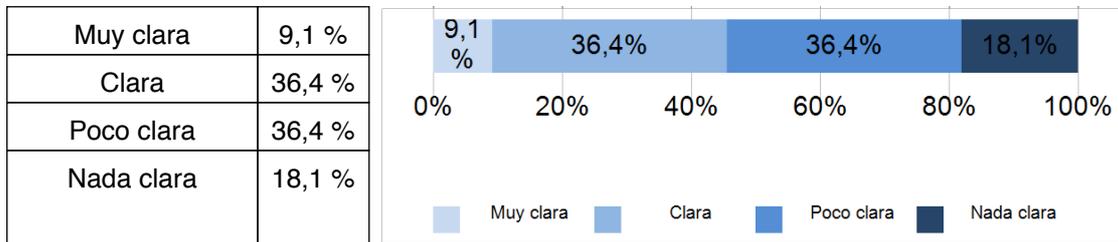
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)



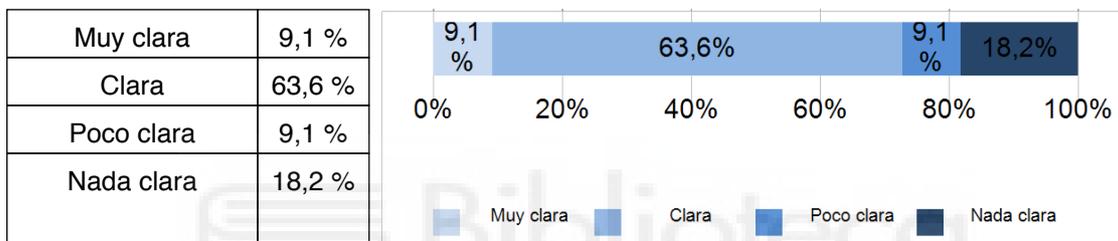
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas



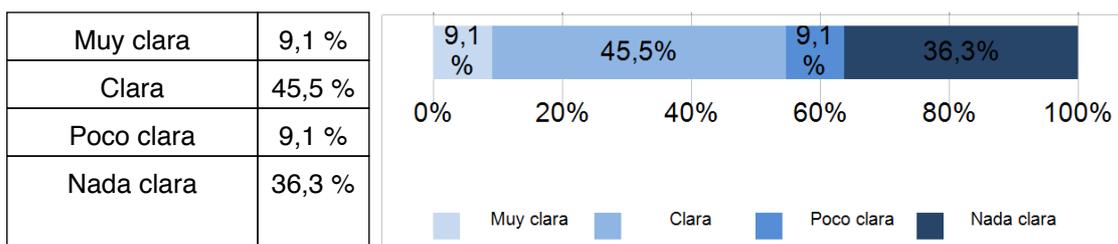
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas



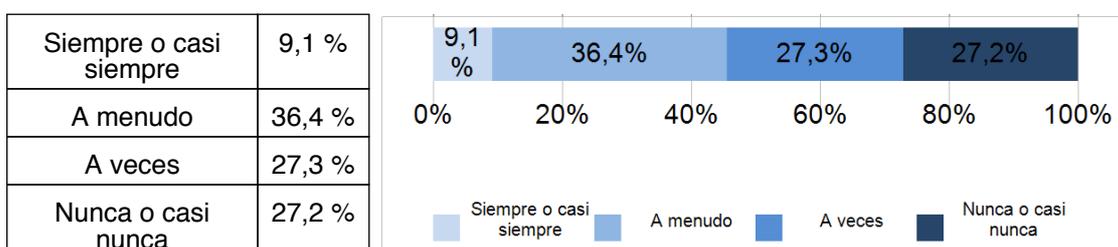
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo



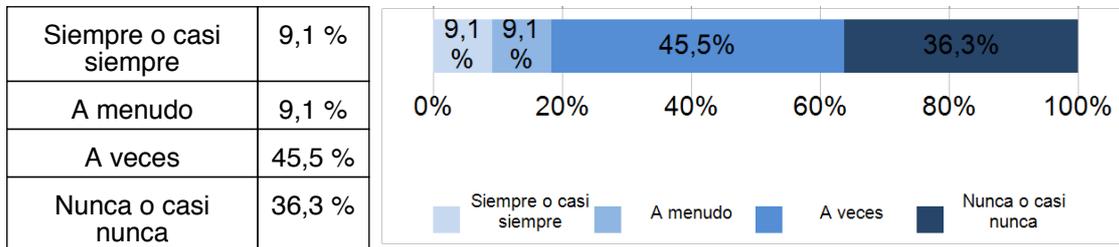
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)



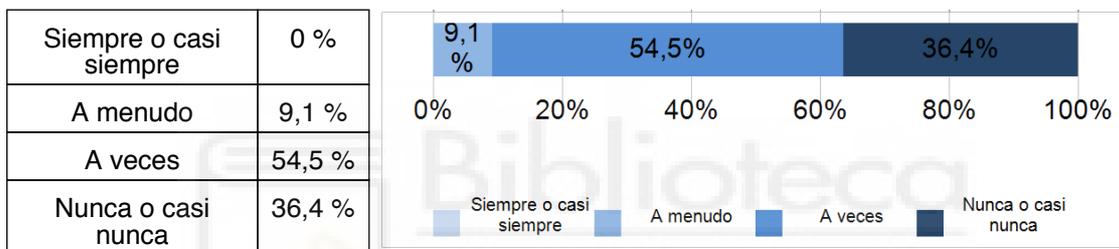
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales



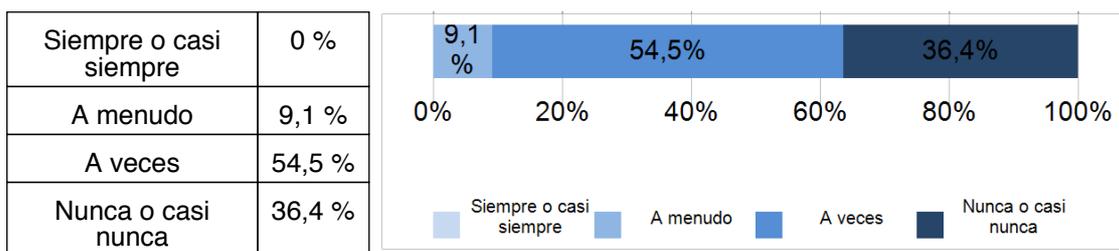
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos



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...

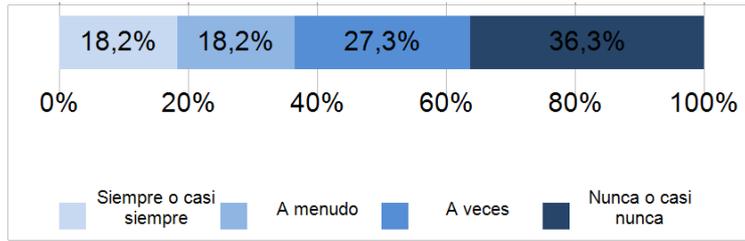


15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

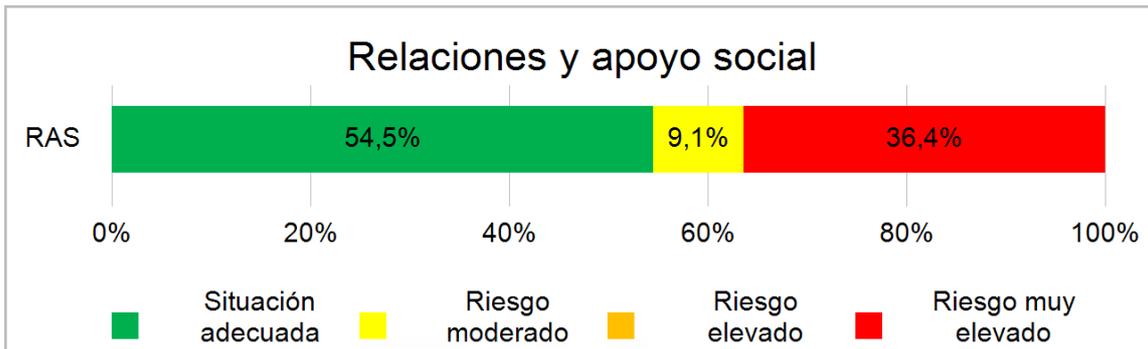


15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	18,2 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	36,3 %



4.3.9 Relaciones y apoyo social



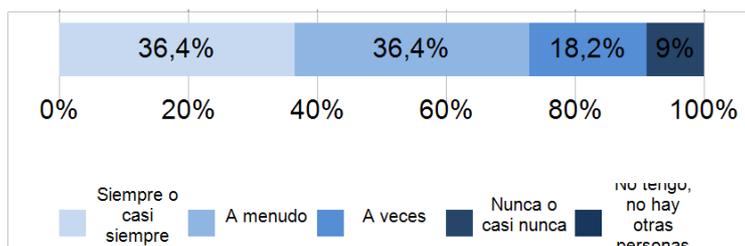
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	4

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	30,27	25,68	22,00

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

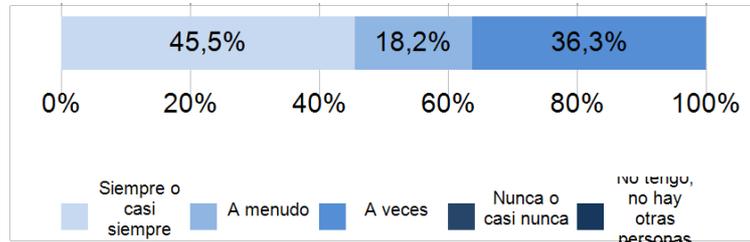
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	36,4 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



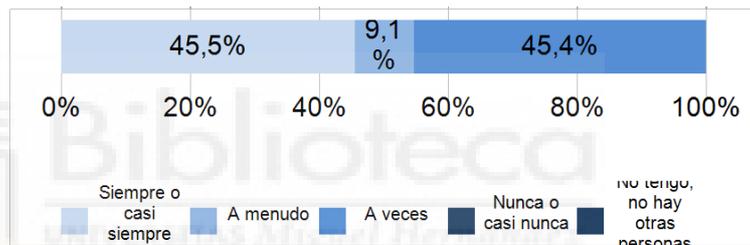
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	18,2 %
A veces	36,3 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



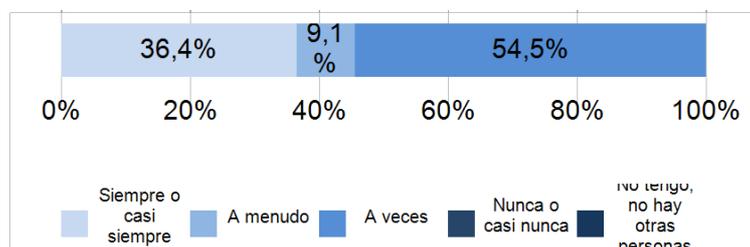
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	45,5 %
A menudo	9,1 %
A veces	45,4 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



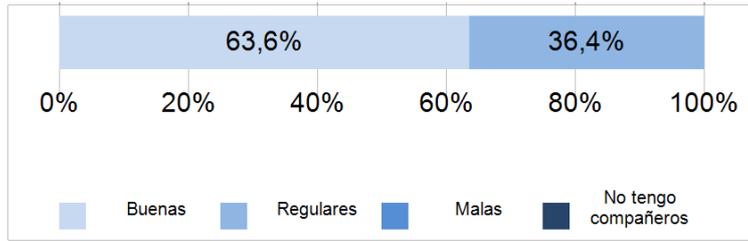
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	9,1 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



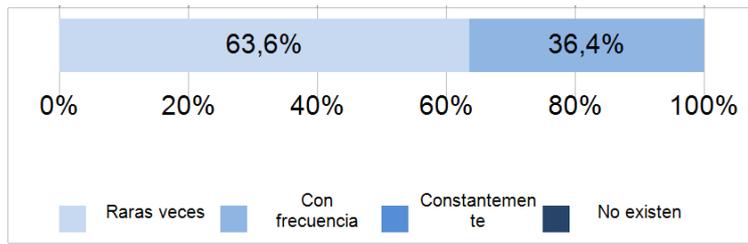
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	63,6 %
Regulares	36,4 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	0 %



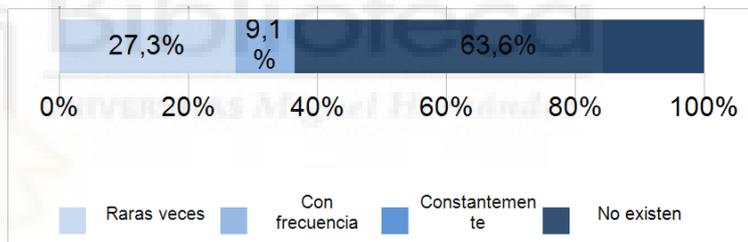
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces	63,6 %
Con frecuencia	36,4 %
Constantemente	0 %
No existen	0 %



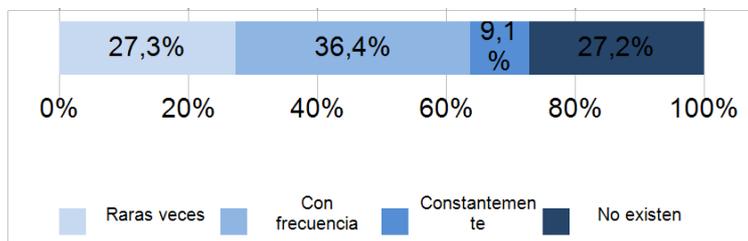
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces	27,3 %
Con frecuencia	9,1 %
Constantemente	0 %
No existen	63,6 %



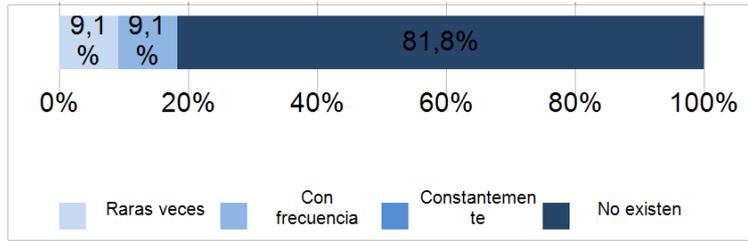
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces	27,3 %
Con frecuencia	36,4 %
Constantemente	9,1 %
No existen	27,2 %



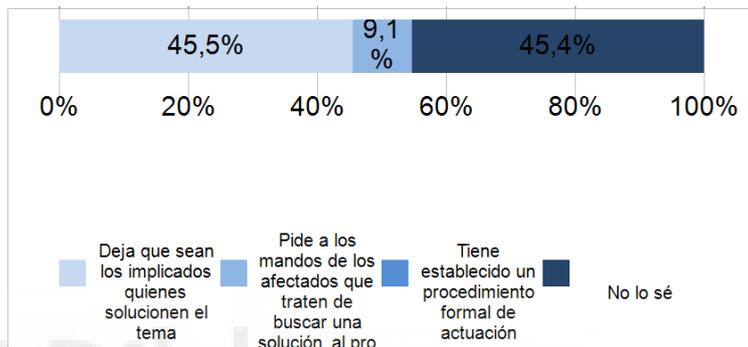
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	9,1 %
Con frecuencia	9,1 %
Constantemente	0 %
No existen	81,8 %



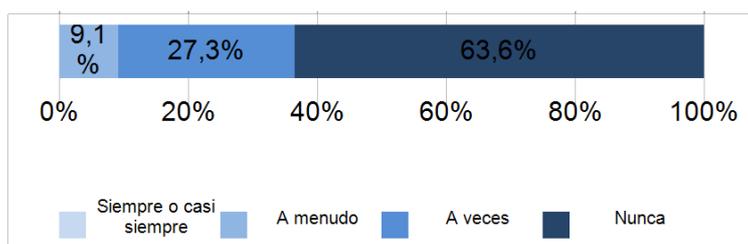
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	45,5 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	9,1 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %
No lo sé	45,4 %



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

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	9,1 %
A veces	27,3 %
Nunca	63,6 %





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FPSICO 4.1

INFORME COMPARATIVO DE RESULTADOS

ESTUDIO: DOCU 3 FPSICO

UNIDAD DE ANÁLISIS:

DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES

General

1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.1
 - 3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
 - 3.2. Requisitos de aplicación
 - 3.3. Justificación psicométrica
 - 3.4. Descripción de los factores de riesgo
 - 3.4.1. Tiempo de trabajo (TT)
 - 3.4.2. Autonomía (AU)
 - 3.4.3. Carga de trabajo (CT)
 - 3.4.4. Demandas psicológicas (DP)
 - 3.4.5. Variedad/contenido (VC)
 - 3.4.6. Participación/Supervisión (PS)
 - 3.4.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
 - 3.4.8. Desempeño de rol (DR)
 - 3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)
 - 3.5. Interpretación de resultados
4. RESULTADOS
 - 4.1. Identificación del colectivo
 - 4.2. Datos sociodemográficos de la población
 - 4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial por unidad de análisis
 - 4.3.1. Tiempo de trabajo
 - 4.3.2. Autonomía
 - 4.3.3. Carga de trabajo
 - 4.3.4. Demandas psicológicas
 - 4.3.5. Variedad / contenido
 - 4.3.6. Participación / supervisión
 - 4.3.7. Interés por el trabajador / compensación
 - 4.3.8. Desempeño del rol
 - 4.3.9. Relaciones y apoyo social

1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo."

Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose sin embargo el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así por ejemplo podemos citar la revisión de Cox y Griffiths en 2005 que los definen como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico".

Dadas las variables que comprenden, (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo...) es común utilizar las expresiones "organización del trabajo" y "factores organizativos" como equivalentes de la expresión "factores psicosociales" para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede conllevar alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...) o psicológicas tanto a nivel conductual (conductas de riesgo, adicciones, agresividad, aumento de errores, enlentecimiento, etc...), cognitivo (dificultad de concentración, pérdida de memoria, disminución de la discriminación de señales, etc.) como emocional (depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.). Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

Para el estudio de los factores psicosociales y el estrés laboral existen distintos enfoques teóricos, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. "Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador"

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino 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 otra parte debemos destacar que los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende 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.

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. Así pues, los factores psicosociales pueden afectar la motivación y la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo

a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores.

Por ello, se ha optado por el cuestionario como técnica de recogida de datos, ya que permite identificar, en una situación concreta, aquellos aspectos del trabajo que suponen una amenaza para la mayoría de las personas. Para su diseño se han observado los requisitos exigidos para la elaboración de este tipo de instrumentos. Puede consultarse información más detallada en el apartado referido a la justificación estadística.



2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) 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 esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

Para obtener más información sobre las etapas o fases de la evaluación de riesgos psicosociales consultar la [NTP 450](#) y la [NTP 702](#).

3. INSTRUMENTO FPSICO 4.1

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de *F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales*. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT desarrollada en la [NTP 443](#) y puesta al día en la [NTP 926](#). El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel.

3.1 Instrucciones básicas para la correcta utilización del método

El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, deberá estudiarse la adecuación de este método a la organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso (evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, etc.).

Aunque a partir de este método es posible obtener resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, debido a la naturaleza de la información que se trata obtener. Y esto tanto porque el objetivo de este método implica el trabajo con datos colectivos como por garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas. Así pues, se recomienda establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el departamento, el sector o una determinada categoría profesional.

Aunque éste 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 en la empresa que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización. 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 el ámbito psicosocial.

3.2 Requisitos de aplicación

Según lo establecido en el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, para la aplicación de este método es preciso contar con una formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Además, dicho técnico deberá disponer de conocimientos especializados en Psicología del trabajo.

Para su utilización son precisos conocimientos sobre aplicación de cuestionarios así como de estadística básica (interpretación de datos, muestreo,...) y un conocimiento profundo de la empresa en donde va a ser utilizado.

Previamente a la aplicación del cuestionario, es imprescindible haberse planteado una serie de cuestiones.

En primer lugar cabe destacar la identificación previa de posibles riesgos en función de las exigencias de la tarea (por ejemplo, elevadas exigencias intelectuales, trabajo aislado, posible

exposición a violencia externa) o de algunos aspectos organizativos (por ejemplo, trabajo en cadena, turnicidad, especialmente si incluye el trabajo de noche, etc.).

En caso de que se identifique la existencia de algún riesgo específico en el ámbito psicosocial, deberá comprobarse si se han tomado las medidas oportunas dirigidas a controlar estas situaciones y qué eficacia han tenido.

También debe comprobarse la existencia de procedimientos formales dirigidos a gestionar posibles situaciones de violencia.

Asimismo, y con el fin de poder interpretar adecuadamente los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, deberán tenerse en cuenta algunos aspectos coyunturales que pudieran acontecer como cambios en la empresa (fusiones, cambios en la estrategia de negocio, reestructuración,...) y el grado de información e implicación de los trabajadores en los mismos.

Para su aplicación deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Las personas que respondan al cuestionario deben conocer su finalidad: diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la privacidad y el anonimato en la respuesta a fin de asegurar la sinceridad en la respuesta al cuestionario y reducir al máximo la no respuesta. Indicar que, las herramientas cuantitativas de uso colectivo, como los cuestionarios, facilitan su aplicación al total de la plantilla. El proceso estadístico de elaboración y validación del instrumento implica que, para su uso en condiciones ideales, la muestra no sea inferior a 30 personas. En cualquier caso, se trata de una recomendación, debiendo priorizarse los criterios preventivos a los estrictamente estadísticos. Independientemente del tamaño del grupo en que se aplique, los resultados siempre se expresan en los 9 factores de riesgo que mide la herramienta.
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, informando de que los resultados se ofrecen de manera colectiva. Para eliminar la posible desconfianza que pueda existir sobre anonimato de respuesta y confidencialidad de datos deberán establecerse medidas, por ejemplo, utilizar diversos ordenadores en los que se haya instalado la aplicación o empleando la opción de cifrado del archivo de las respuestas.
- Prever un sistema para ofrecer la posibilidad de aclarar las posibles dudas que puedan surgir en el momento de responder el cuestionario, garantizando a la vez el anonimato en la respuesta.
- Disponer de tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario. Se recomienda que el cuestionario sea contestado de una vez en su totalidad, evitando hacerlo en diversas etapas.
- Controlar los posibles sesgos en las respuestas debidos a posibles comentarios con otras personas que pueden influir en la respuesta individual al cuestionario, no debiendo ser cumplimentado en el domicilio o cuando se disponga de tiempo libre, ya que, voluntaria o involuntariamente, pueden sesgarse las respuestas (comentarios entre compañeros, familia, ...)
- Las personas que respondan al cuestionario se hacen responsables de la veracidad de las respuestas.

- Es muy importante recordar la importancia de no dejar ningún ítem en blanco.

La utilización del método supone la aceptación de estas condiciones por parte de las personas responsables de su aplicación.

3.3 Justificación psicométrica

Para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo consultar el documento [Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSHT \(F-PSICO\)](#).

Así mismo, para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo de los cuestionarios en las versiones en catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional consultar la guía de Adaptación del FPSICO al catalán, gallego, euskera, inglés y español internacional.

3.4 Descripción de los factores de riesgo

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

3.4.1. 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.

Así, se considera inadecuada la organización temporal que no cumple los mínimos establecidos en la legislación y que dificulta el equilibrio entre la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.

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)

3.4.2. 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.

Se considera factor de riesgo psicosocial el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización 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)

3.4.3. 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).

El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.

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 requerida 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)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)
- Atención 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

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar 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)

3.4.4. 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 situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas.

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 y compromiso 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)

3.4.5. Variedad/contenido (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 valorado, proporcionando 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 significado, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprende 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)

3.4.6. 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, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

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, en una graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre diferentes aspectos. Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme sino que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

Los ítems que comprenden 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)

3.4.7. 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)

3.4.8. 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 ambigüedad de rol: ésta tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las 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 del 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)

3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social 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)
- 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)
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

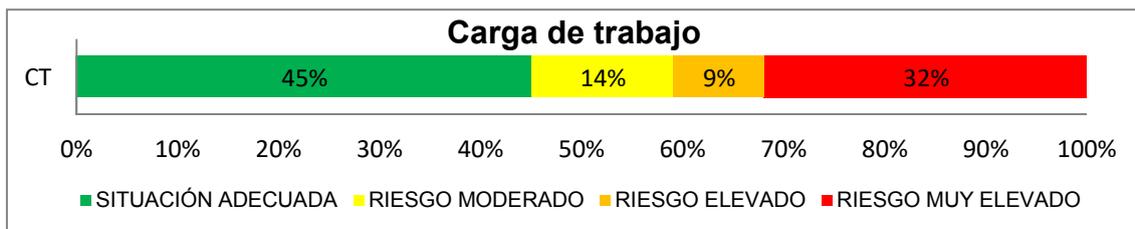
3.5. Interpretación de resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad ya definidas en el apartado 3.3., se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa proporciona finalmente la puntuación baremada. El objetivo fundamental es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos. Éstos niveles de riesgo se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad. La puntuación baremada se otorga de manera automática a partir de la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario, no estando disponible para terceros. Esto, permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos en cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor *Carga de trabajo*:



Asimismo, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo (que se corresponde con el porcentaje de trabajadores expuestos para cada nivel) como puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	3	2	7

Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos, como en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,73	20,96	51,00

Con el objetivo de facilitar la interpretación de estas medidas de dispersión se indica que hay que tener en cuenta que el rango informa sobre el valor mínimo y el valor máximo que puede obtenerse en cada factor valorado. Hay que puntualizar que cada factor tiene un rango diferente, como puede verse en la siguiente tabla:

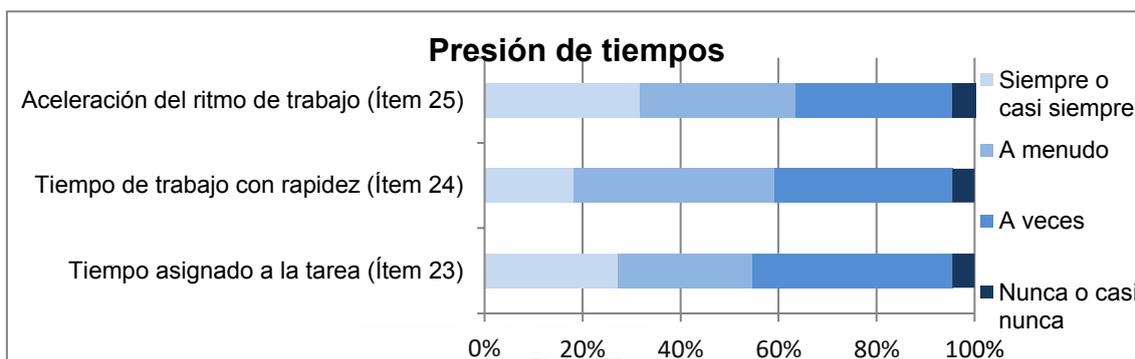
Factor	Rango	
	Min.	Máx.
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Finalmente, la AIP nos facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca

de aspectos concretos relativos a cada factor. Esto puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo* apartado *Presión de tiempos*:

Presión de tiempos

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	27,3 %	27,3 %	40,9 %	4,5 %
Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	18,2 %	40,9 %	36,4 %	4,5 %
Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	31,8 %	31,8 %	31,8 %	4,5 %



Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados y se pueda llevar a cabo una correcta evaluación.

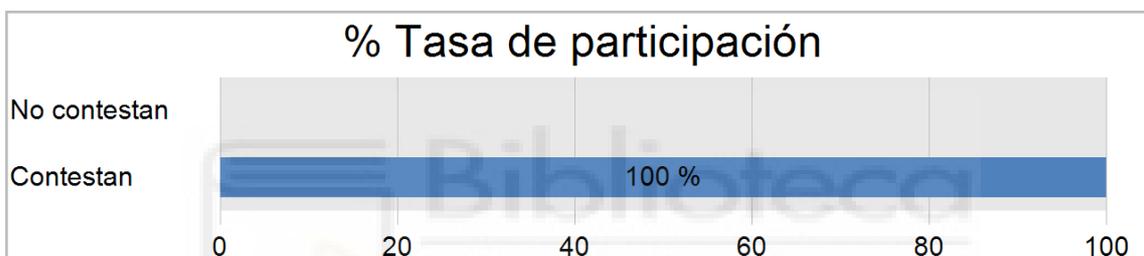
4. RESULTADOS

4.1 Identificación del colectivo

DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES(General)

4.2 Datos sociodemográficos de la población

Se ofrecen los gráficos de participación para el conjunto de la muestra seleccionada y para cada unidad de análisis, así como un gráfico con la tasa de participación global.

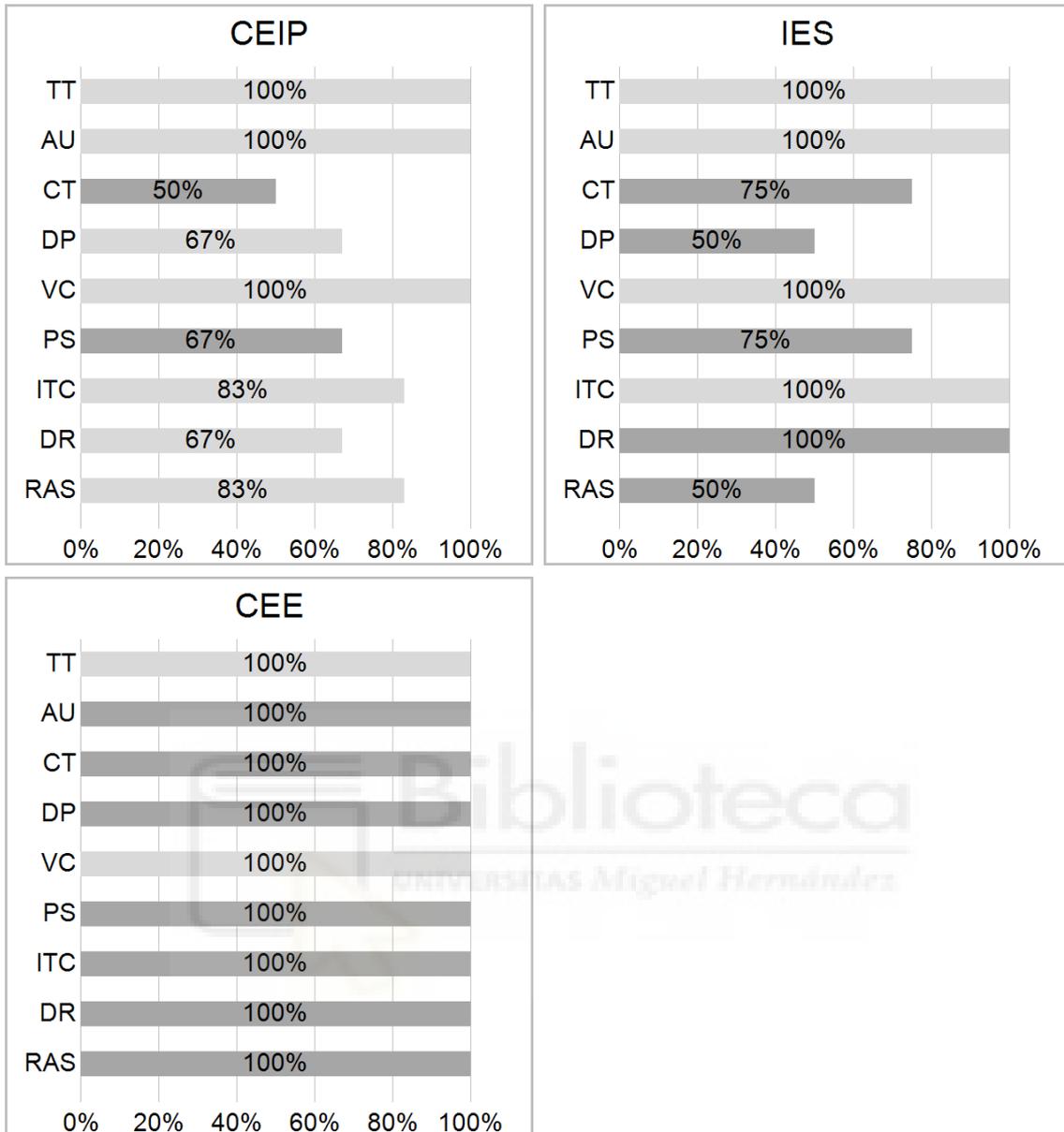


4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial por unidad de análisis

En primer lugar, con el fin de facilitar la adopción de prioridades en la interpretación de los resultados, se ofrece un resumen de la prevalencia de exposición para cada una de las opciones de respuesta de la unidad de análisis DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES en los nueve factores de riesgo.

Los gráficos y tabla “mapa de riesgos psicosociales” muestran el valor acumulado (suma) de los niveles de riesgo elevado y muy elevado, identificándose con diferente tonalidad:

- Gris oscuro si $\geq 50\%$ de la muestra
- Gris claro si $< 50\%$ de la muestra

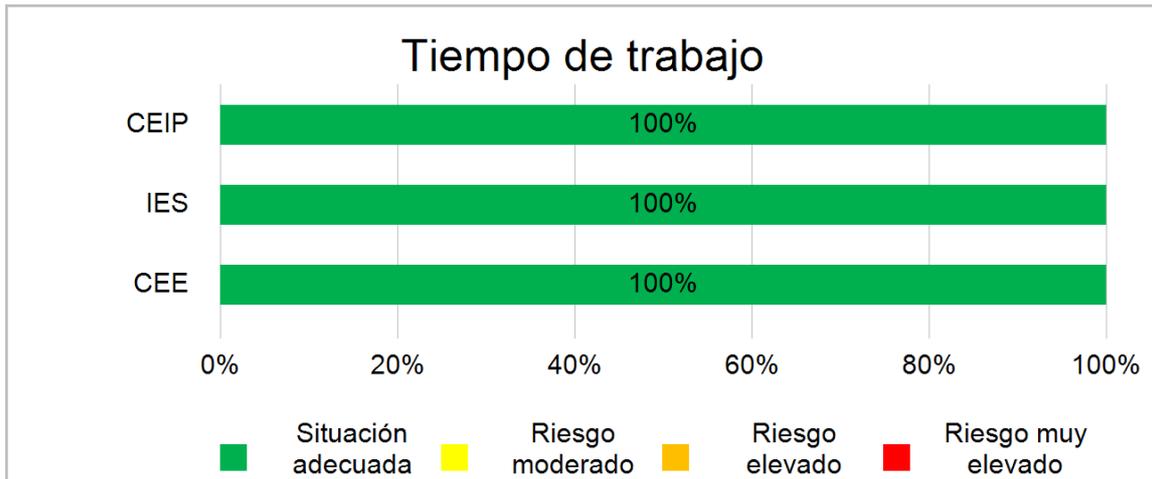


Mapa de riesgos psicosociales: DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
CEIP	100%	100%	50%	66,7%	100%	66,7%	83,3%	66,7%	83,3%
IES	100%	100%	75%	50%	100%	75%	100%	100%	50%
CEE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

A continuación, se expone detalladamente la comparativa de las distintas opciones de respuesta de la Unidad de análisis DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES en los nueve factores distintos.

4.3.1 Tiempo de trabajo



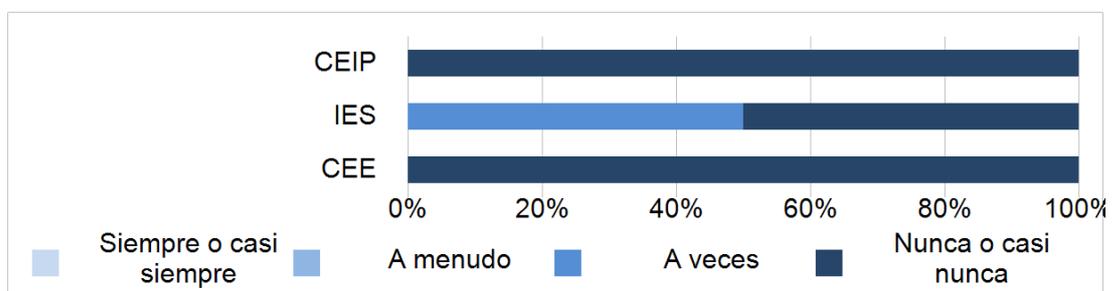
DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	6	0	0	0
IES	4	0	0	0
CEE	1	0	0	0

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	0-37	1,17	2,86	0,00
IES	0-37	10,50	9,81	10,50
CEE	0-37	2,00	0,00	2,00

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

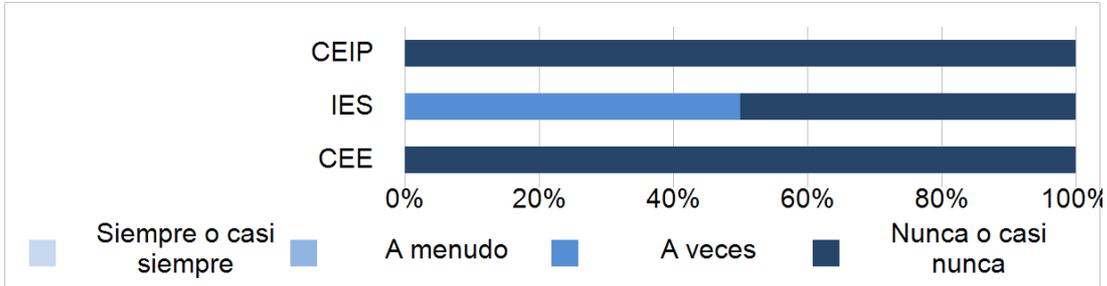
1 - ¿Trabajas los sábados?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	0 %	0 %
A veces	0 %	50 %	0 %
Nunca o casi nunca	100 %	50 %	100 %



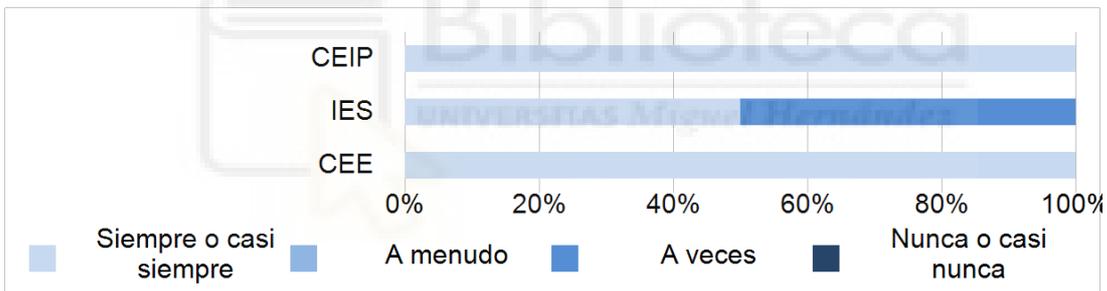
2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	0 %	0 %
A veces	0 %	50 %	0 %
Nunca o casi nunca	100 %	50 %	100 %



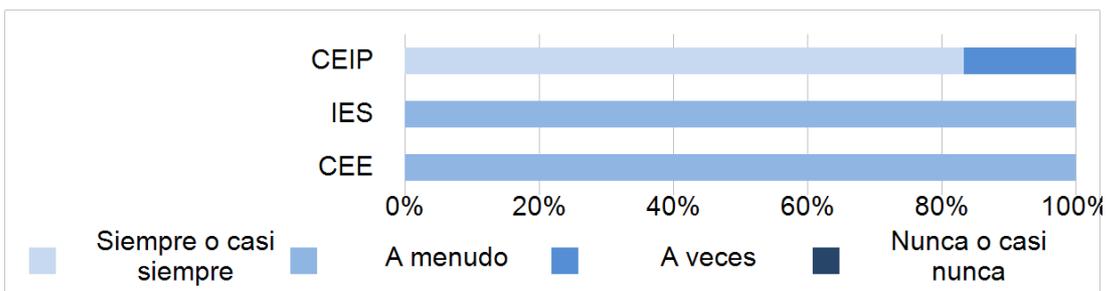
5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	100 %	50 %	100 %
A menudo	0 %	0 %	0 %
A veces	0 %	50 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %

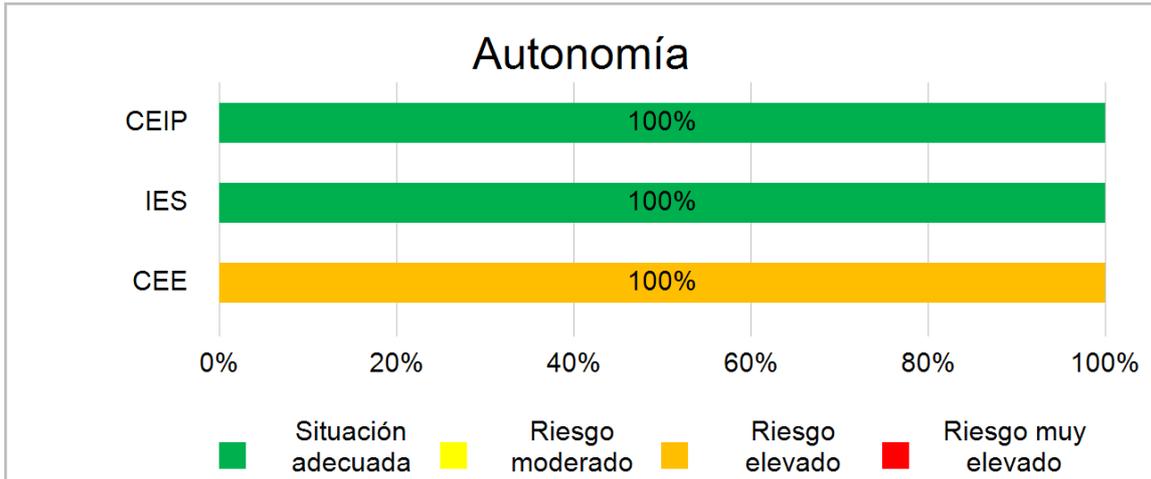


6 - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	83,3 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	100 %	100 %
A veces	16,7 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



4.3.2 Autonomía



DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	6	0	0	0
IES	4	0	0	0
CEE	0	0	1	0

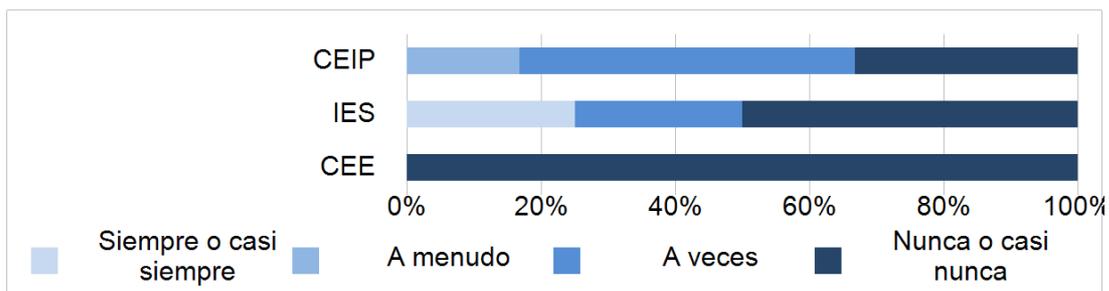
	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	0-113	28,67	15,38	30,00
IES	0-113	45,75	24,40	49,50
CEE	0-113	87,00	0,00	87,00

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

Autonomía temporal

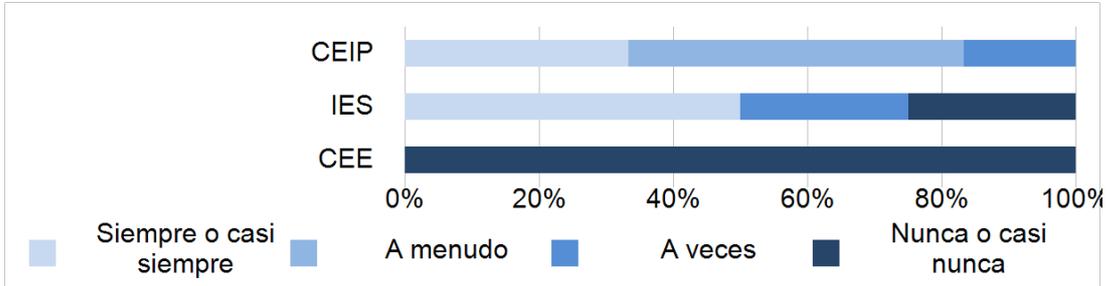
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	0 %
A veces	50 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	33,3 %	50 %	100 %



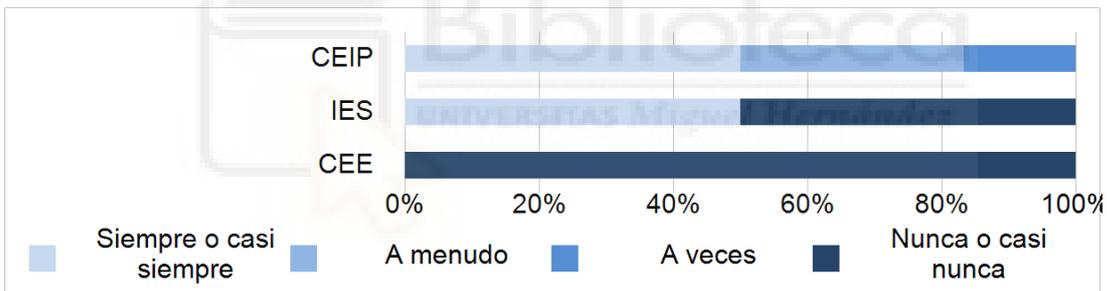
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	50 %	0 %
A menudo	50 %	0 %	0 %
A veces	16,7 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	25 %	100 %



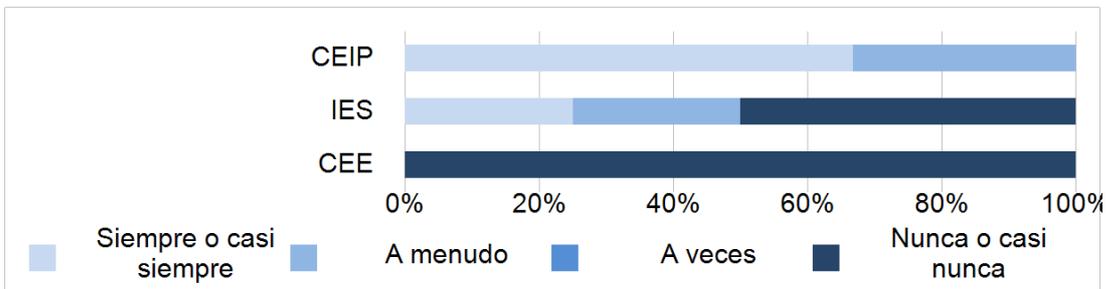
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	50 %	0 %
A menudo	33,3 %	0 %	0 %
A veces	16,7 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	50 %	100 %



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

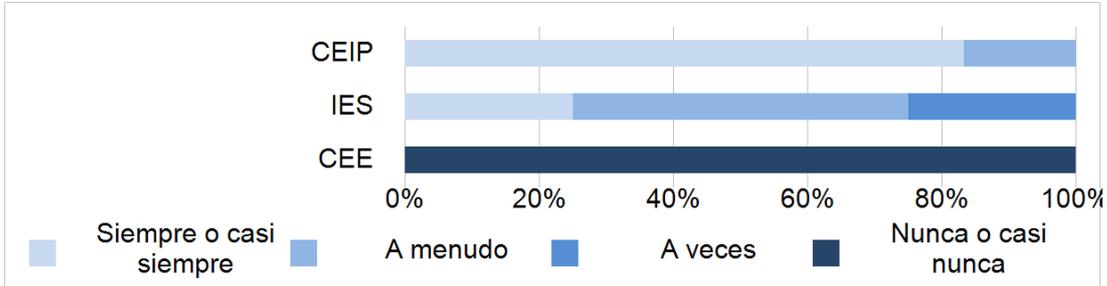
	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	66,7 %	25 %	0 %
A menudo	33,3 %	25 %	0 %
A veces	0 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	50 %	100 %



Autonomía decisional

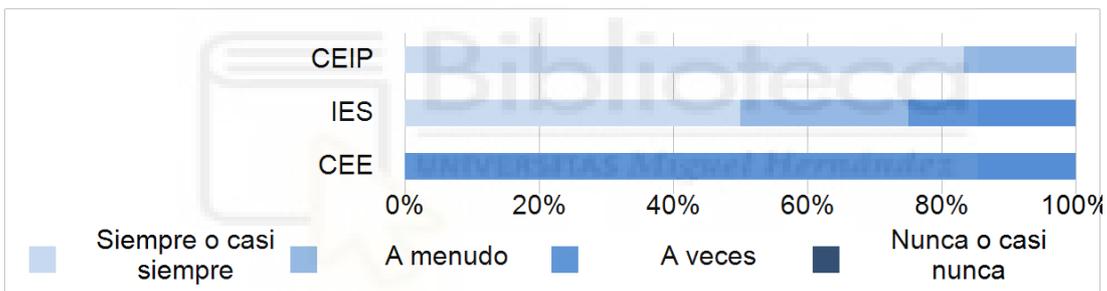
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	83,3 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	50 %	0 %
A veces	0 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	100 %



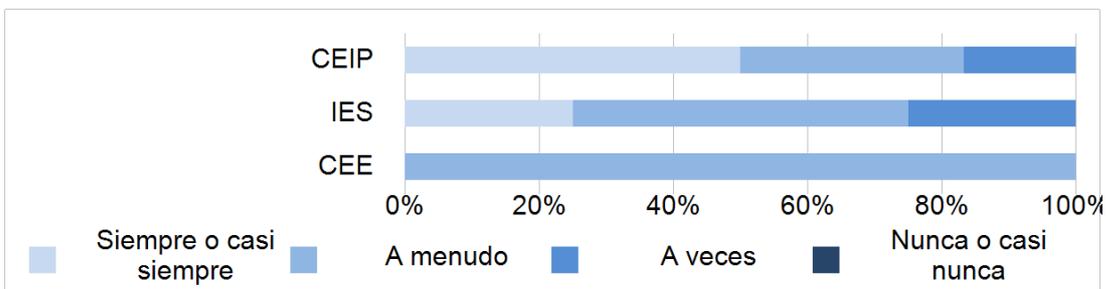
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	83,3 %	50 %	0 %
A menudo	16,7 %	25 %	0 %
A veces	0 %	25 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



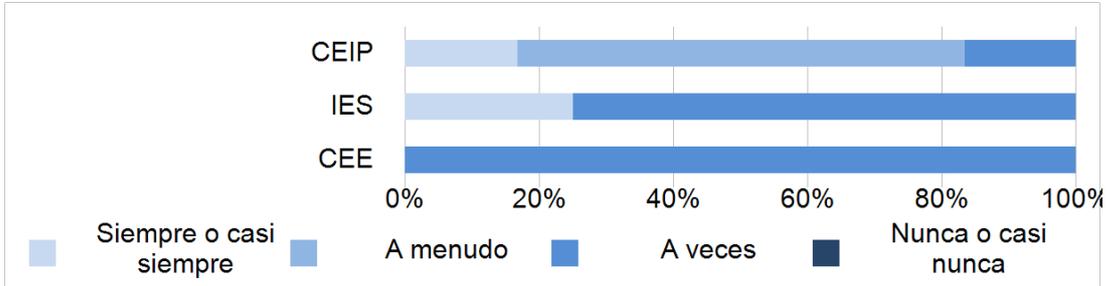
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	25 %	0 %
A menudo	33,3 %	50 %	100 %
A veces	16,7 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



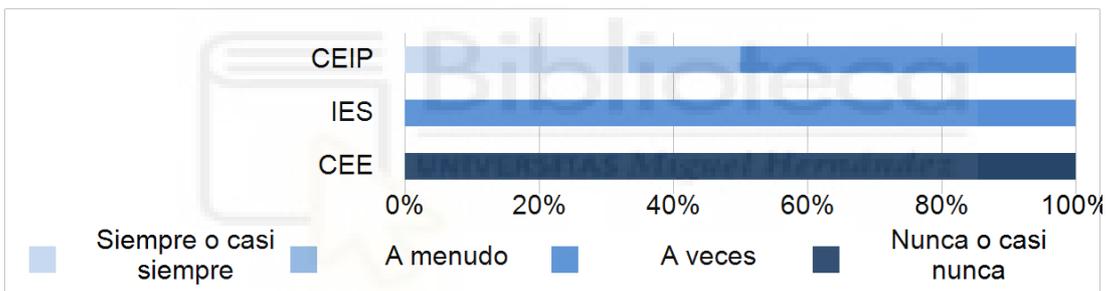
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	16,7 %	25 %	0 %
A menudo	66,7 %	0 %	0 %
A veces	16,6 %	75 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



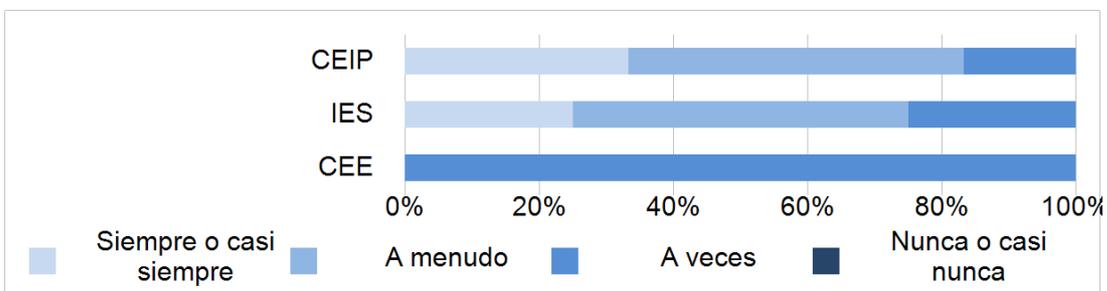
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	0 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	0 %
A veces	50 %	100 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	100 %



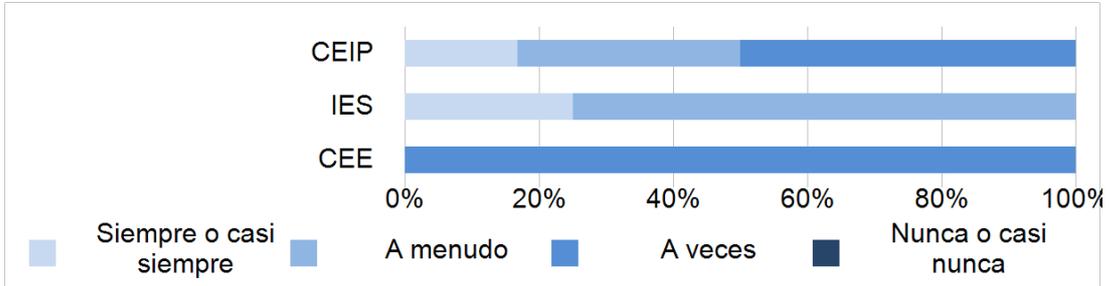
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	25 %	0 %
A menudo	50 %	50 %	0 %
A veces	16,7 %	25 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



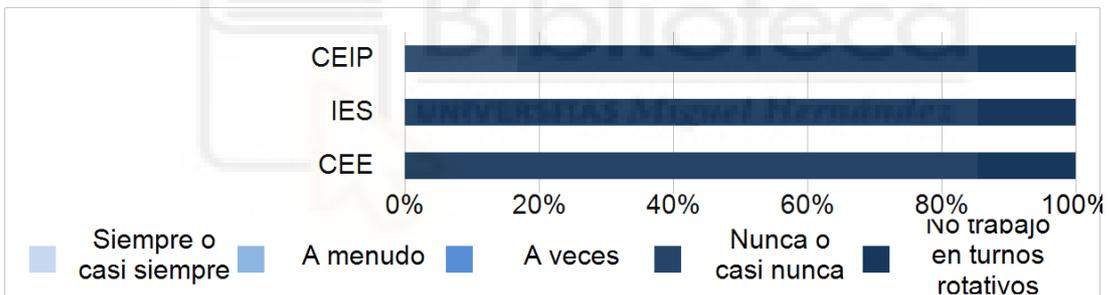
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	16,7 %	25 %	0 %
A menudo	33,3 %	75 %	0 %
A veces	50 %	0 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %

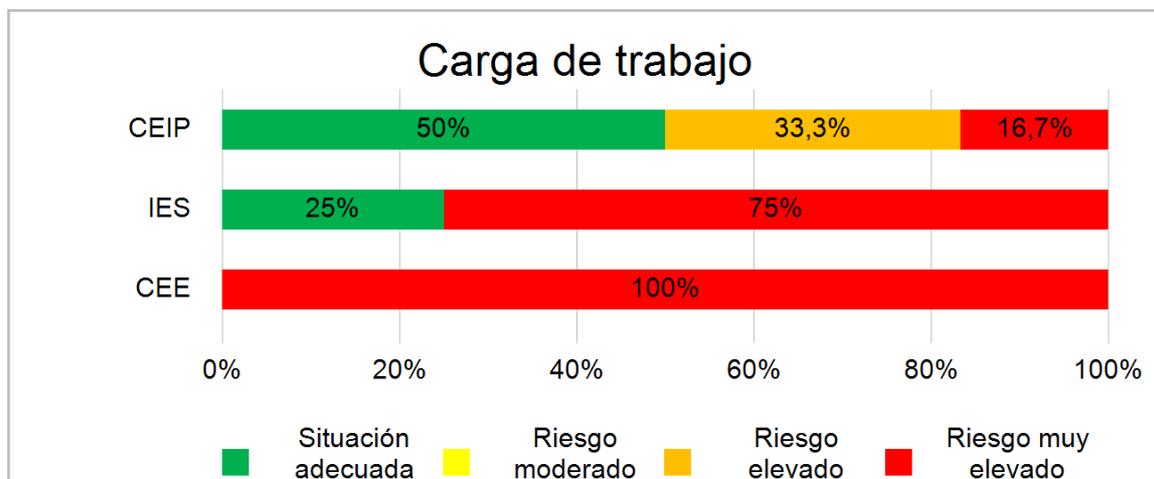


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	0 %	0 %
A veces	0 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	16,7 %	0 %	0 %
No trabajo en turnos rotativos	83,3 %	100 %	100 %



4.3.3 Carga de trabajo



DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	3	0	2	1
IES	1	0	0	3
CEE	0	0	0	1

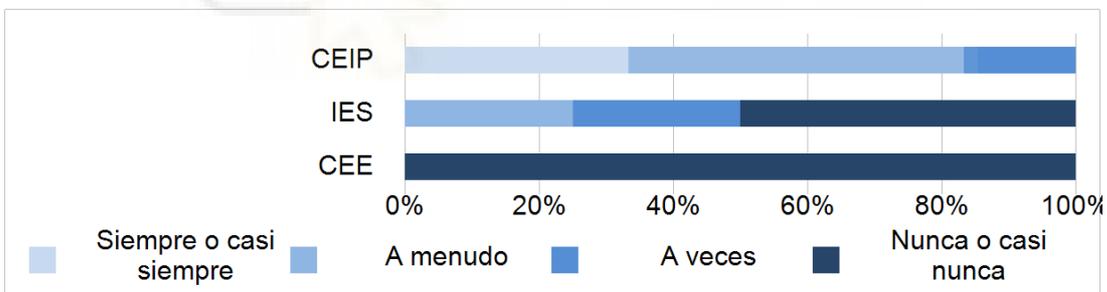
	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	0-106	47,50	14,73	51,50
IES	0-106	75,75	23,77	78,50
CEE	0-106	95,00	0,00	95,00

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

Presiones de tiempos

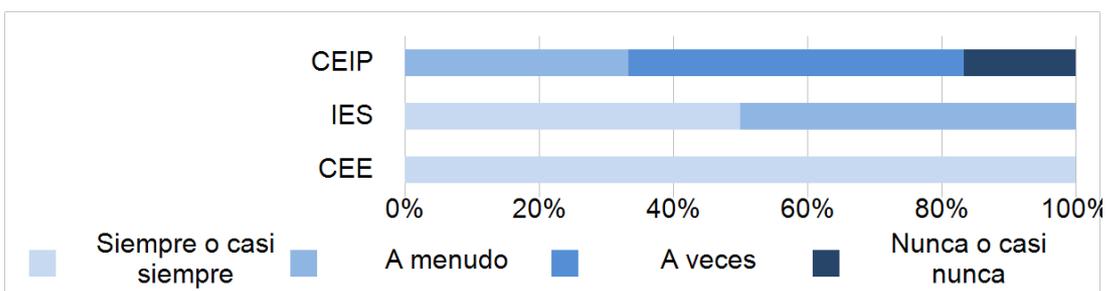
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	0 %	0 %
A menudo	50 %	25 %	0 %
A veces	16,7 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	50 %	100 %



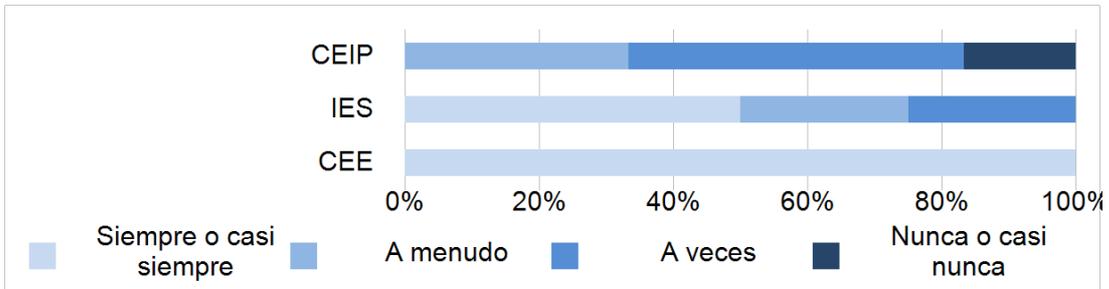
24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	50 %	100 %
A menudo	33,3 %	50 %	0 %
A veces	50 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	16,7 %	0 %	0 %



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

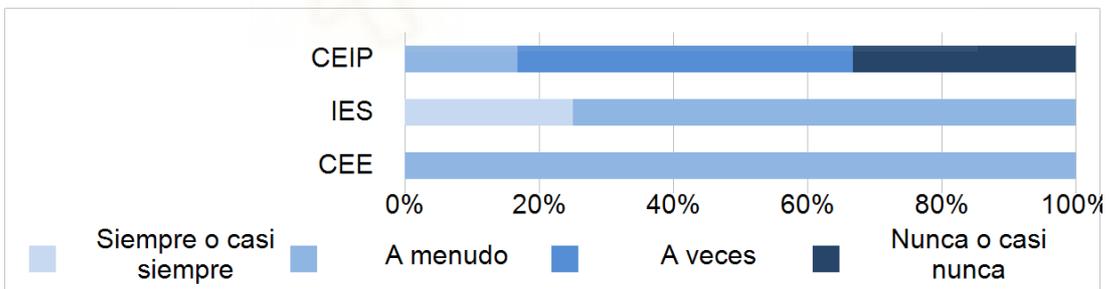
	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	50 %	100 %
A menudo	33,3 %	25 %	0 %
A veces	50 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	16,7 %	0 %	0 %



Esfuerzo de atención

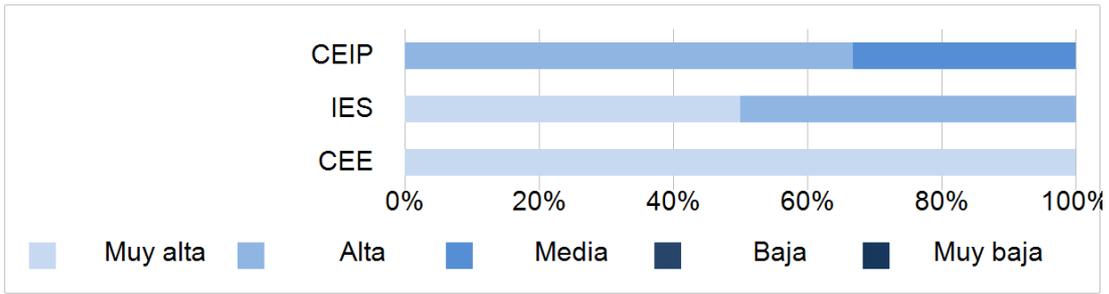
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	75 %	100 %
A veces	50 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	33,3 %	0 %	0 %



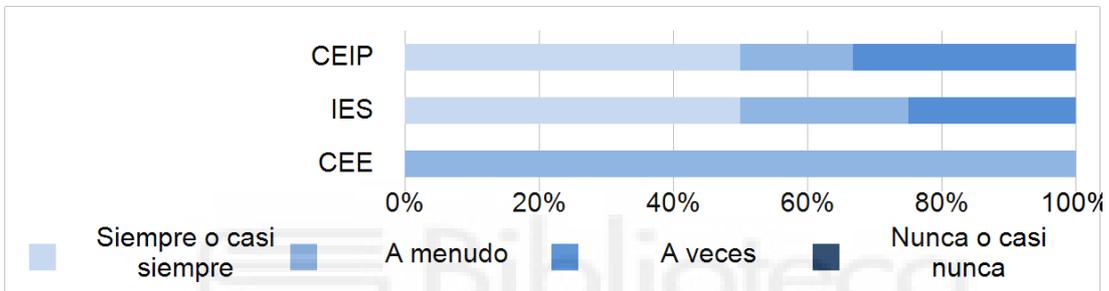
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

	CEIP	IES	CEE
Muy alta	0 %	50 %	100 %
Alta	66,7 %	50 %	0 %
Media	33,3 %	0 %	0 %
Baja	0 %	0 %	0 %
Muy baja	0 %	0 %	0 %



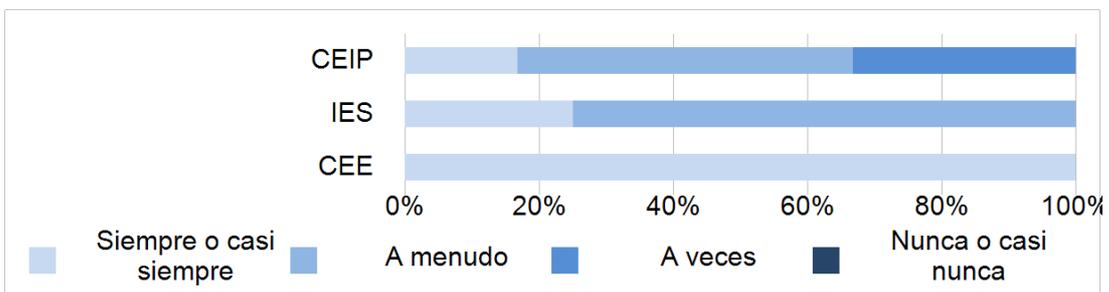
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	50 %	0 %
A menudo	16,7 %	25 %	100 %
A veces	33,3 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



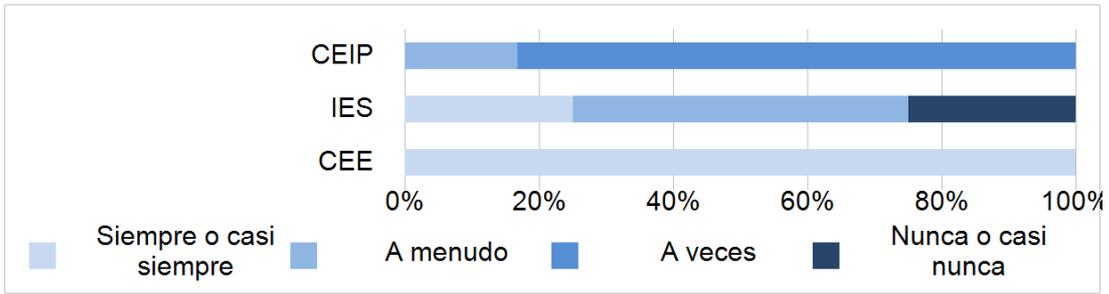
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	16,7 %	25 %	100 %
A menudo	50 %	75 %	0 %
A veces	33,3 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



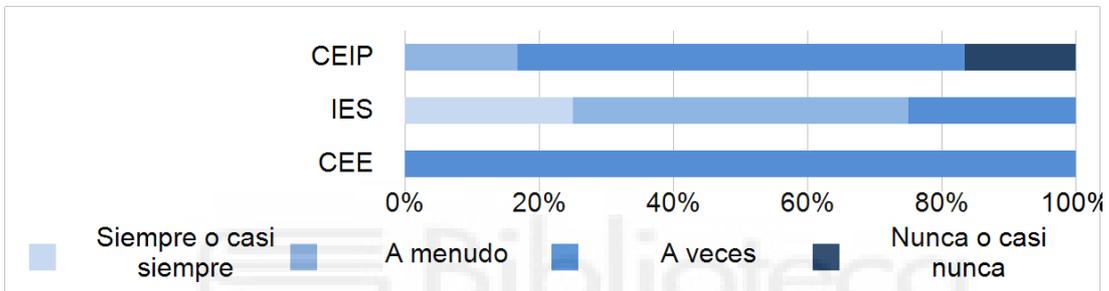
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	100 %
A menudo	16,7 %	50 %	0 %
A veces	83,3 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	25 %	0 %



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

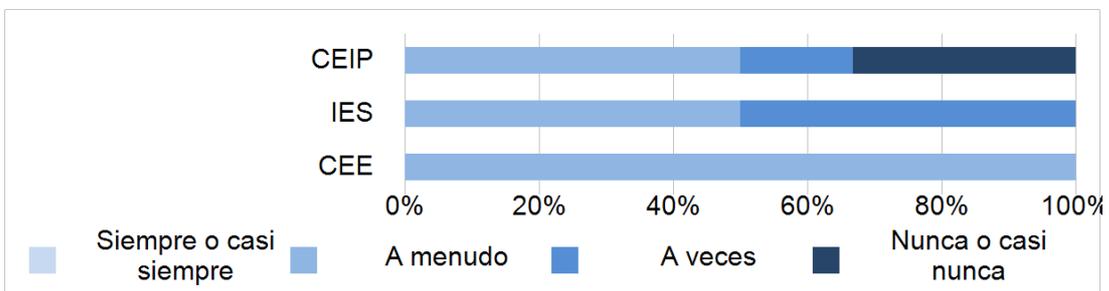
	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	50 %	0 %
A veces	66,7 %	25 %	100 %
Nunca o casi nunca	16,6 %	0 %	0 %



Cantidad y dificultad de la tarea

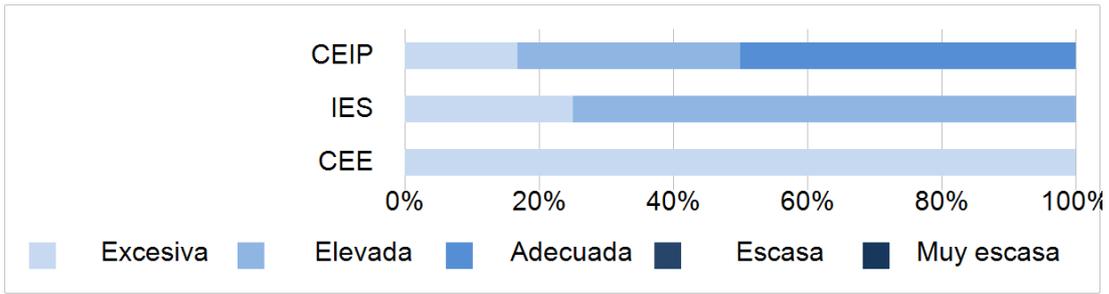
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	50 %	50 %	100 %
A veces	16,7 %	50 %	0 %
Nunca o casi nunca	33,3 %	0 %	0 %



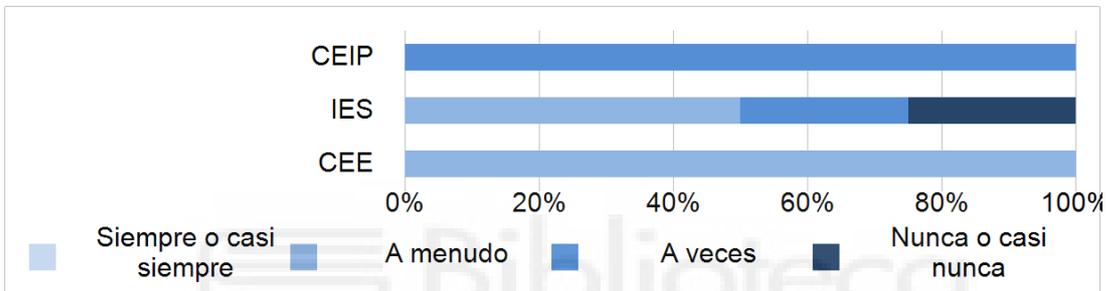
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

	CEIP	IES	CEE
Excesiva	16,7 %	25 %	100 %
Elevada	33,3 %	75 %	0 %
Adecuada	50 %	0 %	0 %
Escasa	0 %	0 %	0 %
Muy escasa	0 %	0 %	0 %



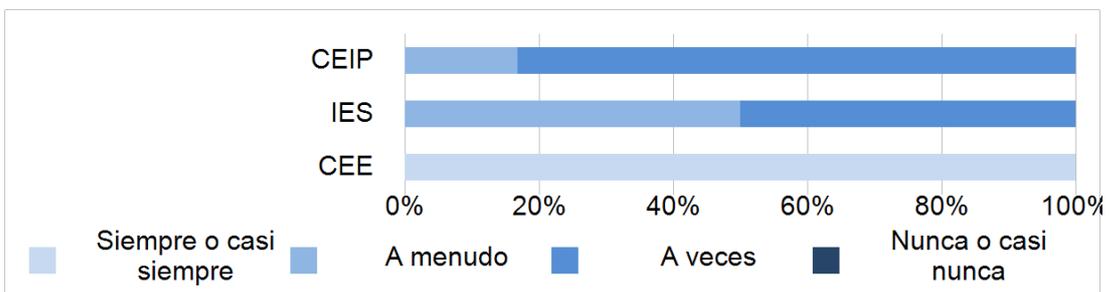
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	50 %	100 %
A veces	100 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	25 %	0 %

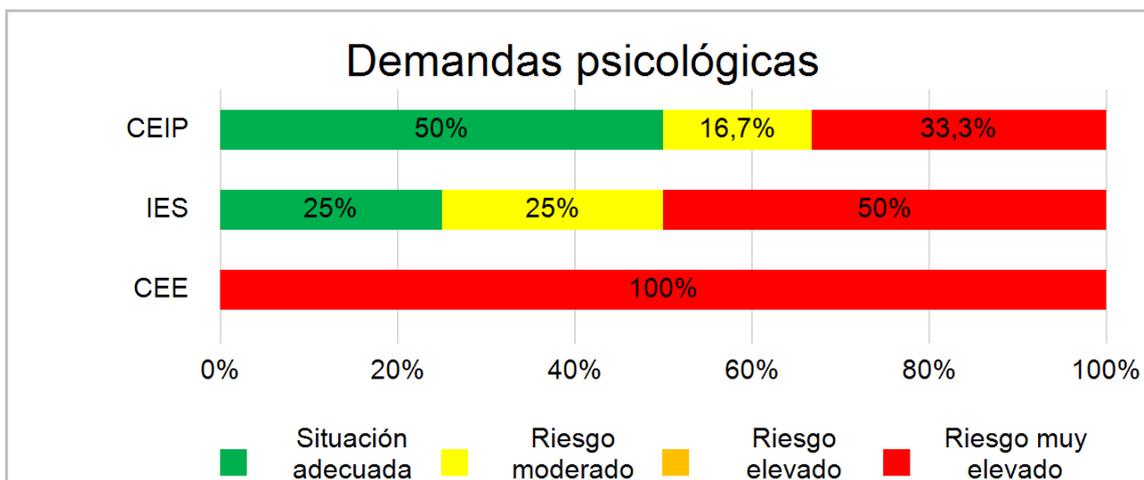


29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	100 %
A menudo	16,7 %	50 %	0 %
A veces	83,3 %	50 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



4.3.4 Demandas psicológicas



DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	3	1	0	2
IES	1	1	0	2
CEE	0	0	0	1

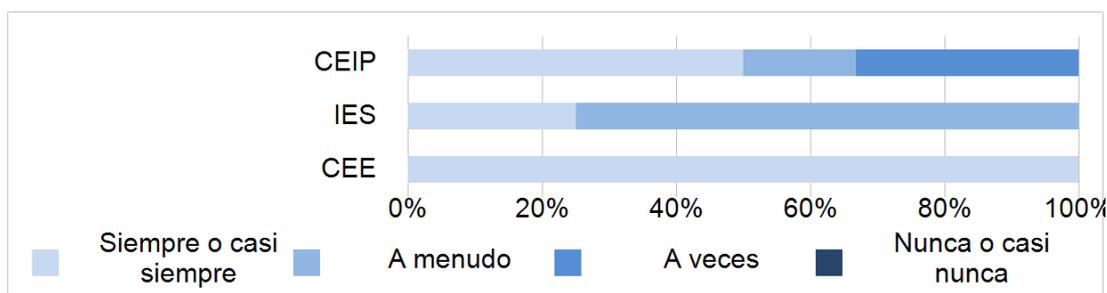
	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	10-112	59,00	25,26	52,50
IES	10-112	76,25	24,84	77,00
CEE	10-112	98,00	0,00	98,00

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

Exigencias cognitivas

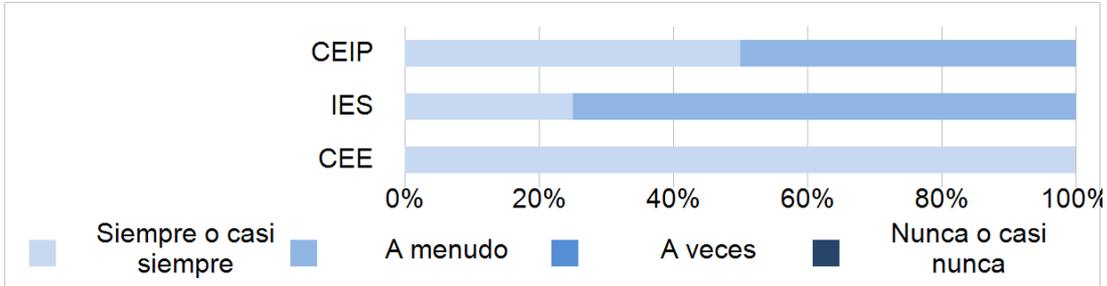
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	25 %	100 %
A menudo	16,7 %	75 %	0 %
A veces	33,3 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



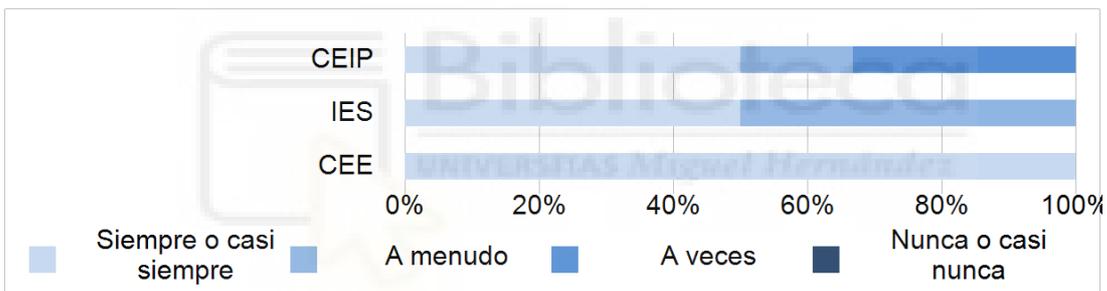
33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	25 %	100 %
A menudo	50 %	75 %	0 %
A veces	0 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



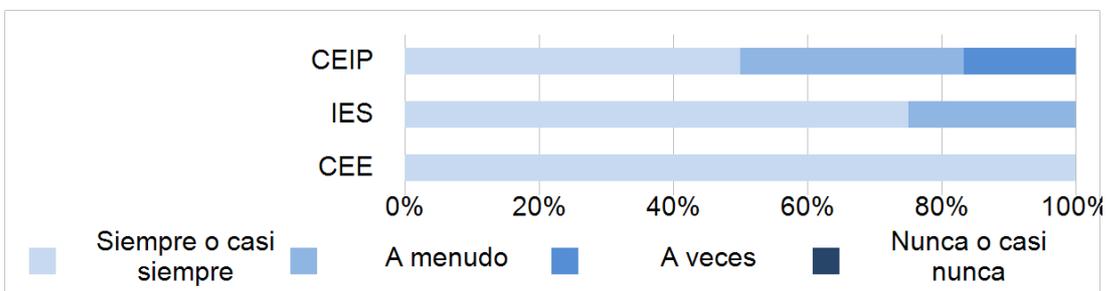
33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	50 %	100 %
A menudo	16,7 %	50 %	0 %
A veces	33,3 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



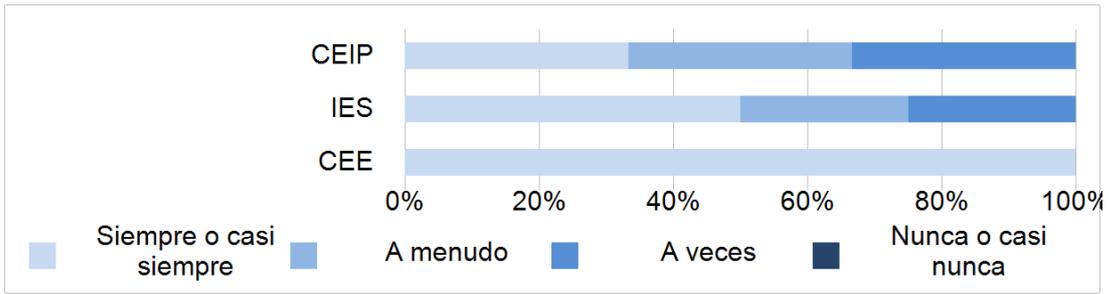
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	75 %	100 %
A menudo	33,3 %	25 %	0 %
A veces	16,7 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



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

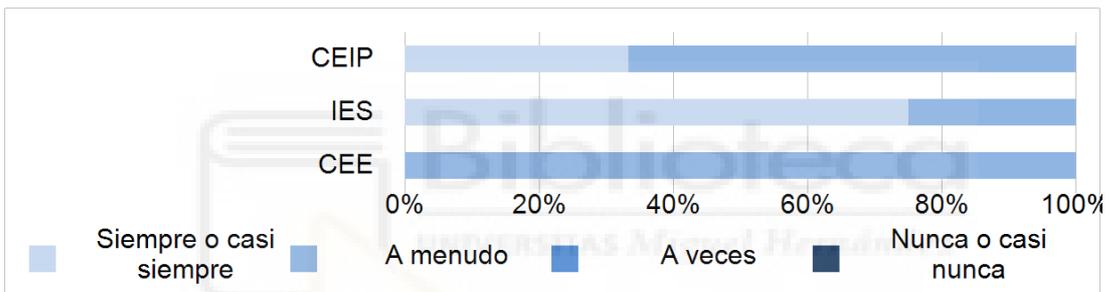
	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	50 %	100 %
A menudo	33,3 %	25 %	0 %
A veces	33,4 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



Exigencias emocionales

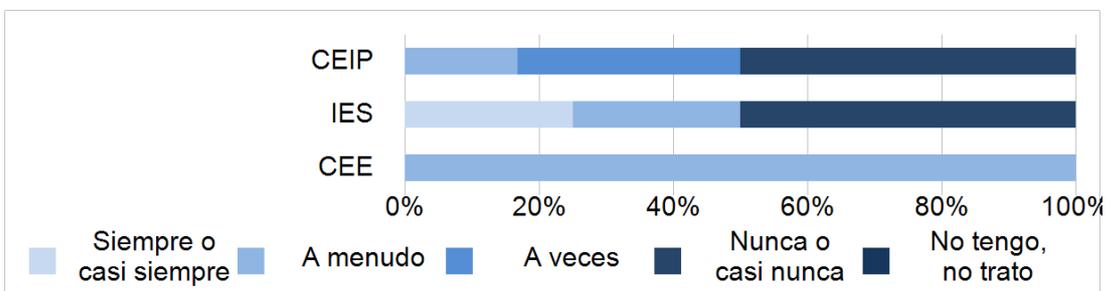
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	75 %	0 %
A menudo	66,7 %	25 %	100 %
A veces	0 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



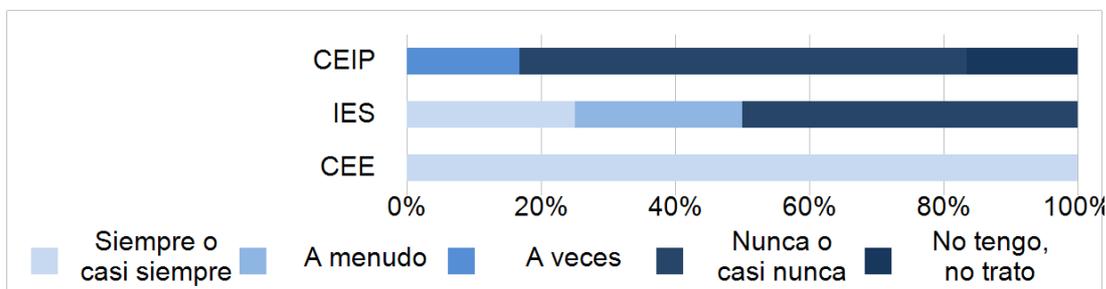
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	25 %	100 %
A veces	33,3 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	50 %	50 %	0 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %



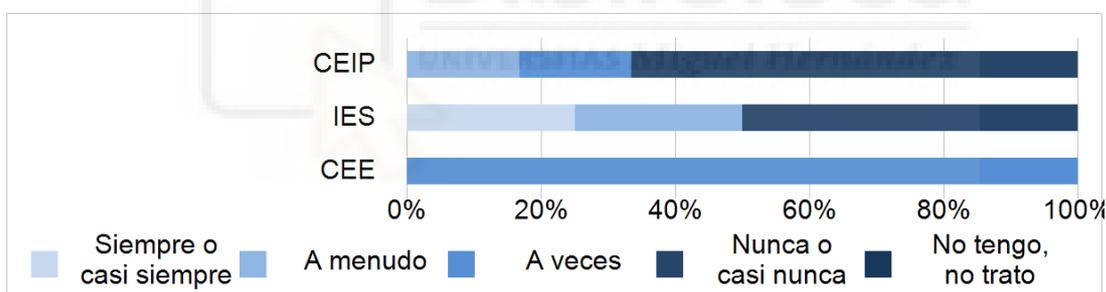
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	100 %
A menudo	0 %	25 %	0 %
A veces	16,7 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	66,7 %	50 %	0 %
No tengo, no trato	16,6 %	0 %	0 %



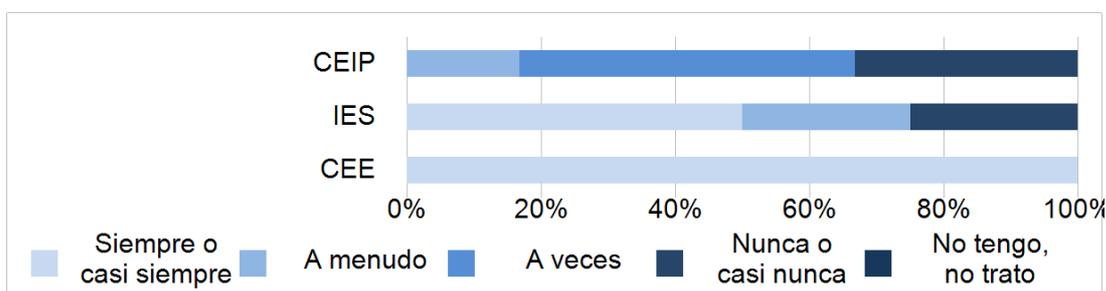
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	25 %	0 %
A veces	16,7 %	0 %	100 %
Nunca o casi nunca	66,6 %	50 %	0 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %



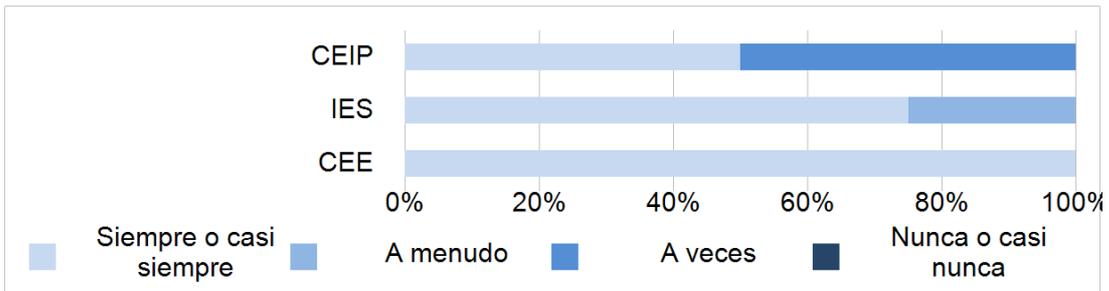
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	50 %	100 %
A menudo	16,7 %	25 %	0 %
A veces	50 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	33,3 %	25 %	0 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %



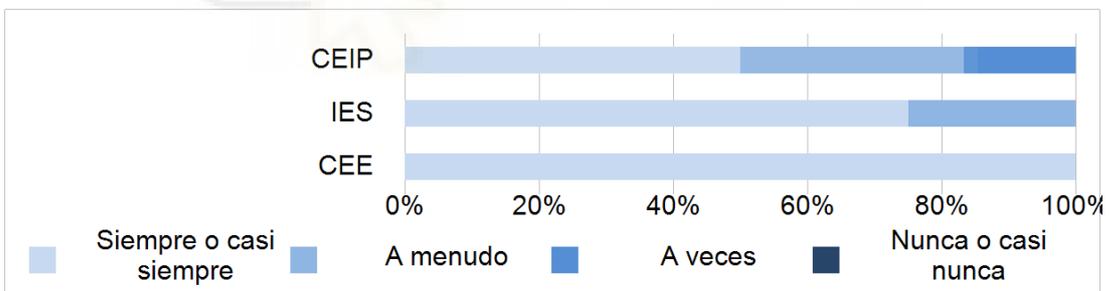
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	75 %	100 %
A menudo	0 %	25 %	0 %
A veces	50 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %

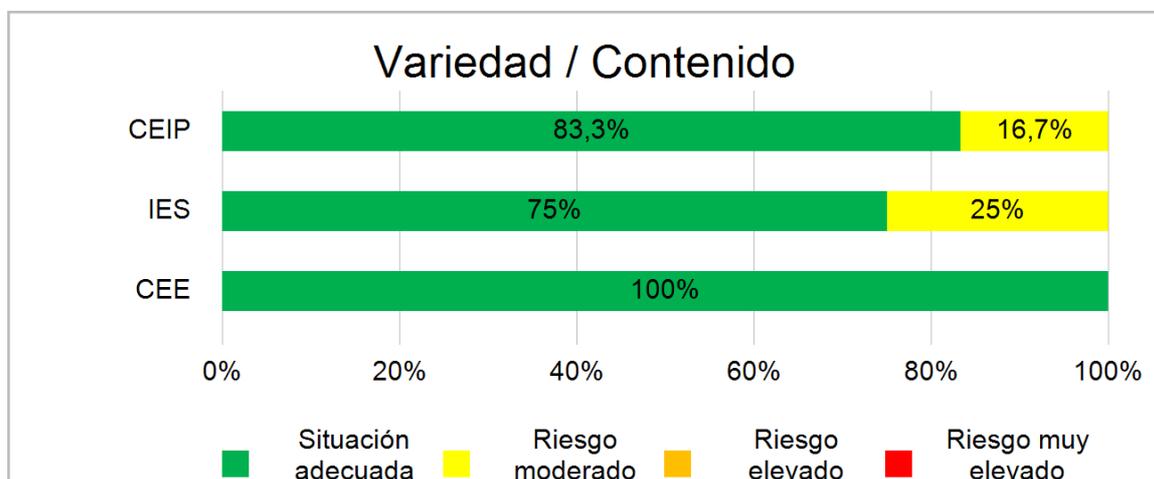


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	75 %	100 %
A menudo	33,3 %	25 %	0 %
A veces	16,7 %	0 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %



4.3.5 Variedad / Contenido



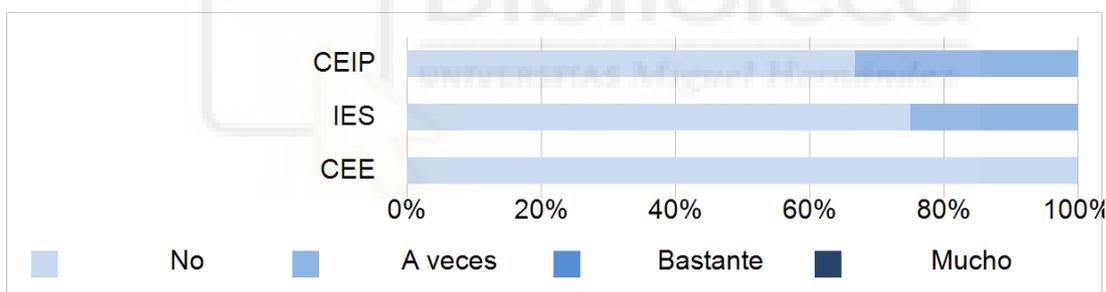
DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	5	1	0	0
IES	3	1	0	0
CEE	1	0	0	0

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	0-69	14,50	14,18	11,00
IES	0-69	22,50	11,15	25,50
CEE	0-69	29,00	0,00	29,00

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

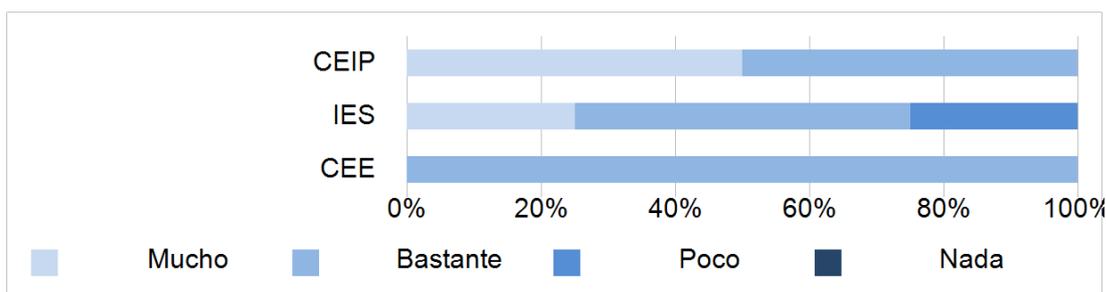
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

	CEIP	IES	CEE
No	66,7 %	75 %	100 %
A veces	33,3 %	25 %	0 %
Bastante	0 %	0 %	0 %
Mucho	0 %	0 %	0 %



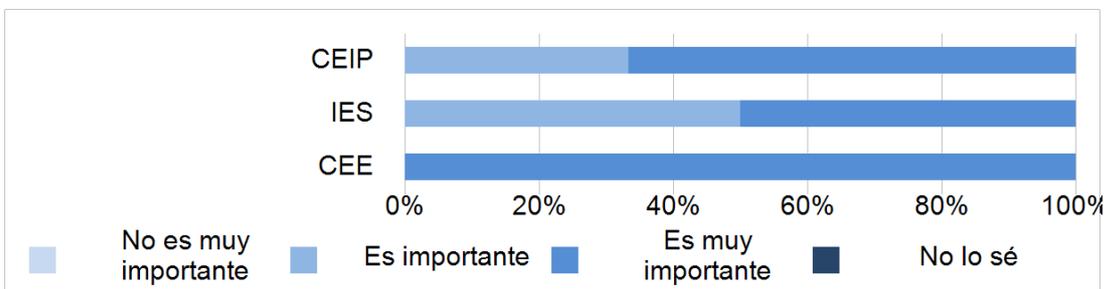
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

	CEIP	IES	CEE
Mucho	50 %	25 %	0 %
Bastante	50 %	50 %	100 %
Poco	0 %	25 %	0 %
Nada	0 %	0 %	0 %



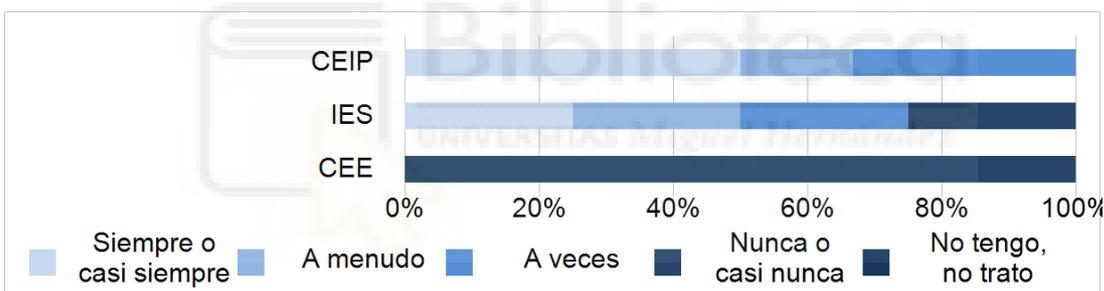
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

	CEIP	IES	CEE
No es muy importante	0 %	0 %	0 %
Es importante	33,3 %	50 %	0 %
Es muy importante	66,7 %	50 %	100 %
No lo sé	0 %	0 %	0 %



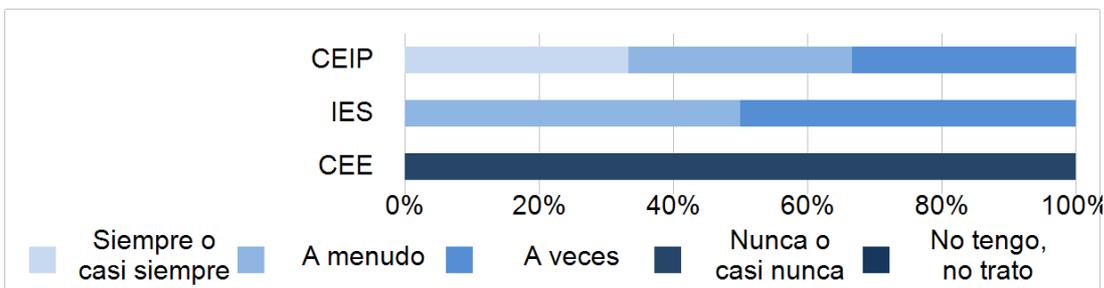
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	25 %	0 %
A veces	33,3 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	25 %	100 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %



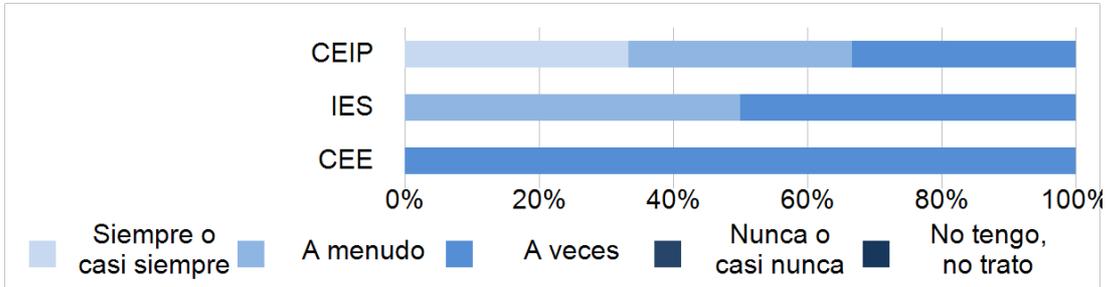
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	0 %	0 %
A menudo	33,3 %	50 %	0 %
A veces	33,4 %	50 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	100 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %



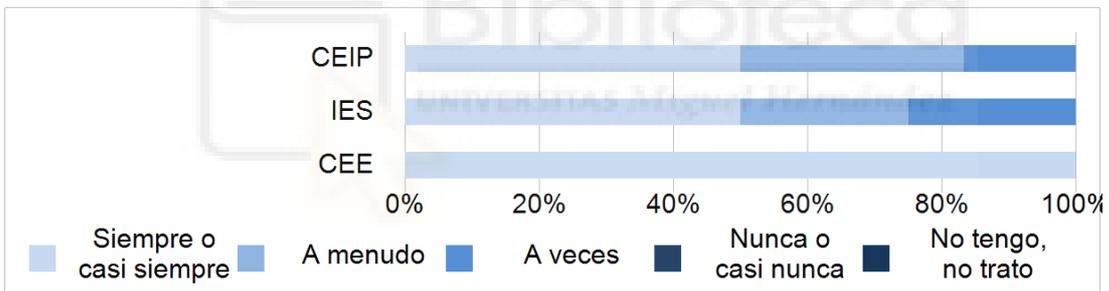
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	33,3 %	0 %	0 %
A menudo	33,3 %	50 %	0 %
A veces	33,4 %	50 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %

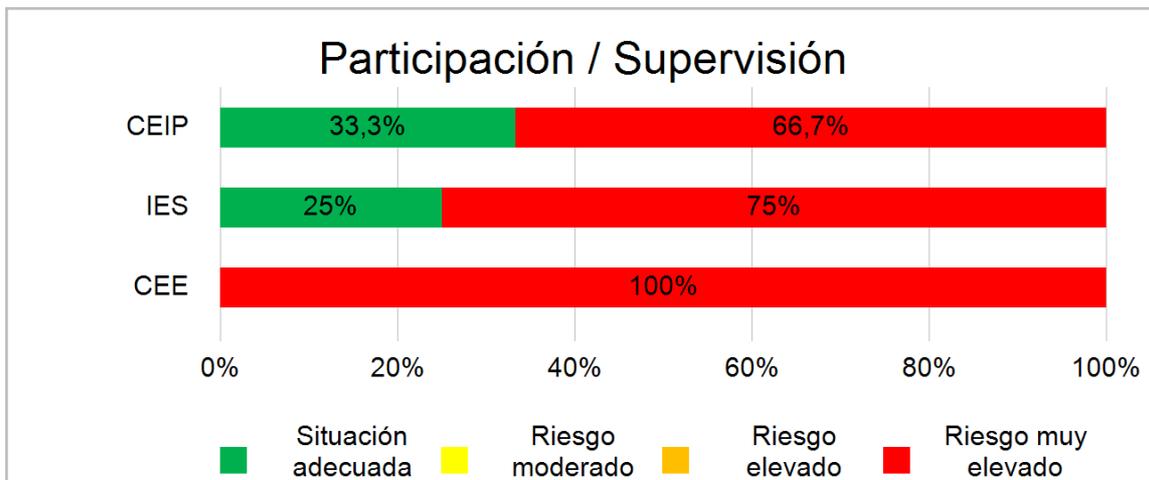


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	50 %	100 %
A menudo	33,3 %	25 %	0 %
A veces	16,7 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %
No tengo, no trato	0 %	0 %	0 %



4.3.6 Participación / Supervisión



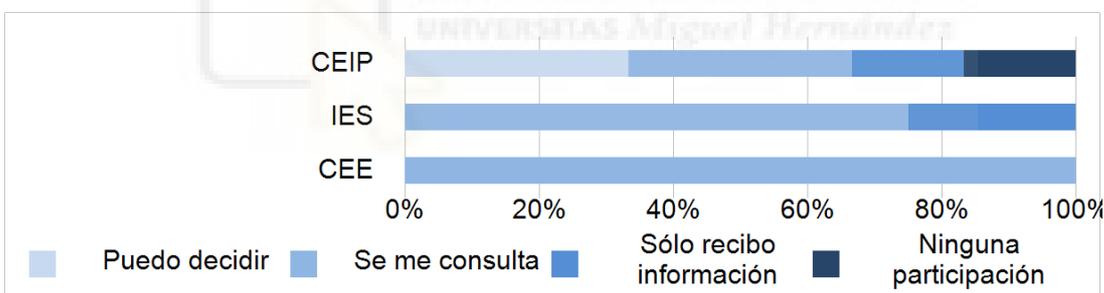
DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	2	0	0	4
IES	1	0	0	3
CEE	0	0	0	1

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	4-87	40,50	19,44	42,50
IES	4-87	37,25	10,37	41,00
CEE	4-87	53,00	0,00	53,00

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

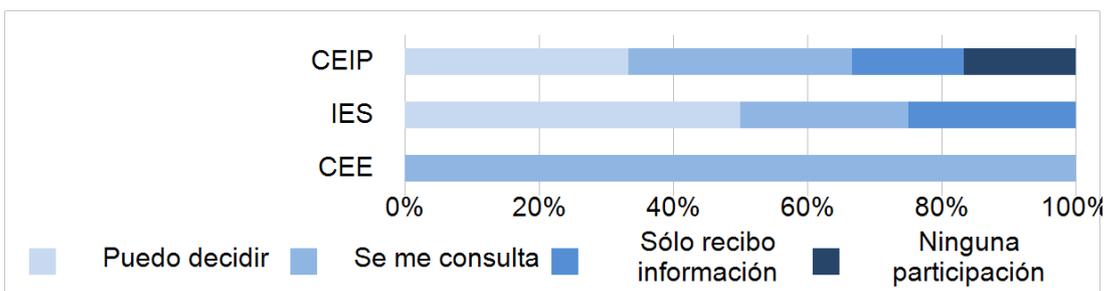
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	33,3 %	0 %	0 %
Se me consulta	33,3 %	75 %	100 %
Sólo recibo información	16,7 %	25 %	0 %
Ninguna participación	16,7 %	0 %	0 %



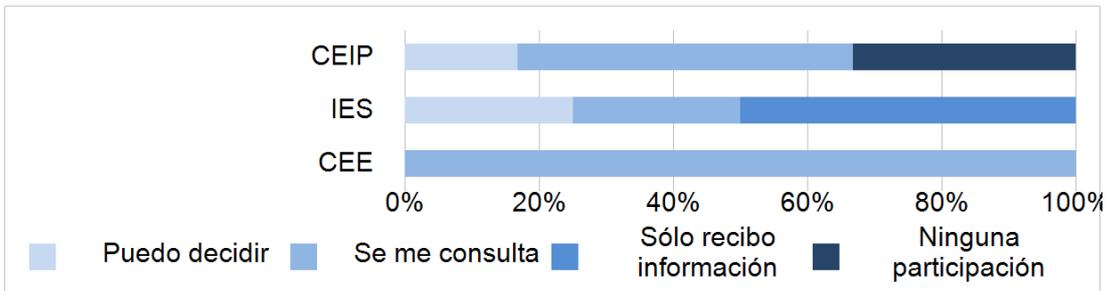
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	33,3 %	50 %	0 %
Se me consulta	33,3 %	25 %	100 %
Sólo recibo información	16,7 %	25 %	0 %
Ninguna participación	16,7 %	0 %	0 %



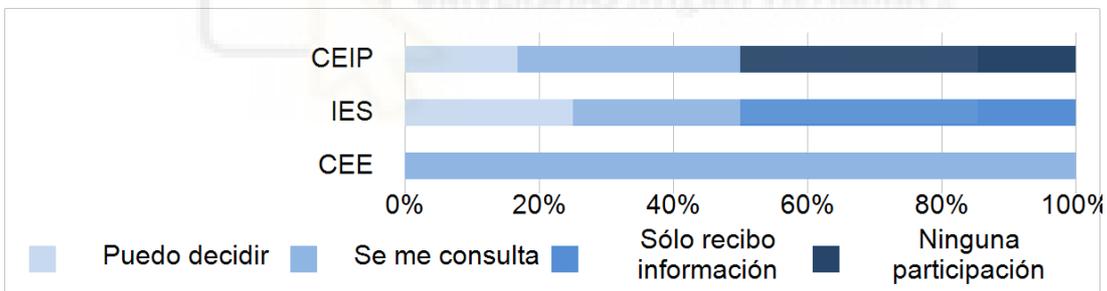
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	16,7 %	25 %	0 %
Se me consulta	50 %	25 %	100 %
Sólo recibo información	0 %	50 %	0 %
Ninguna participación	33,3 %	0 %	0 %



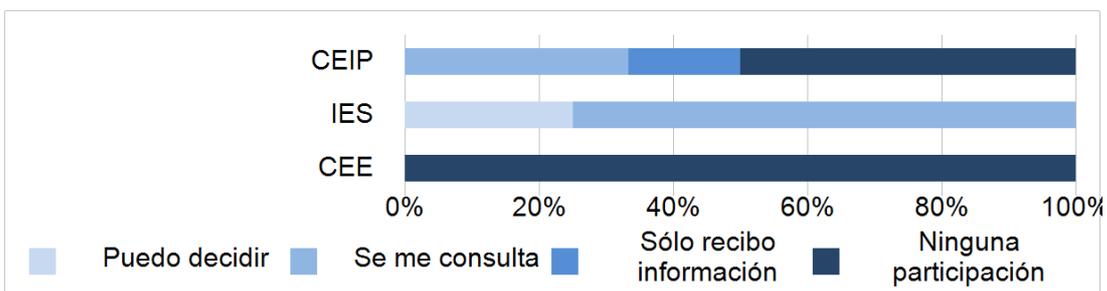
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	16,7 %	25 %	0 %
Se me consulta	33,3 %	25 %	100 %
Sólo recibo información	0 %	50 %	0 %
Ninguna participación	50 %	0 %	0 %



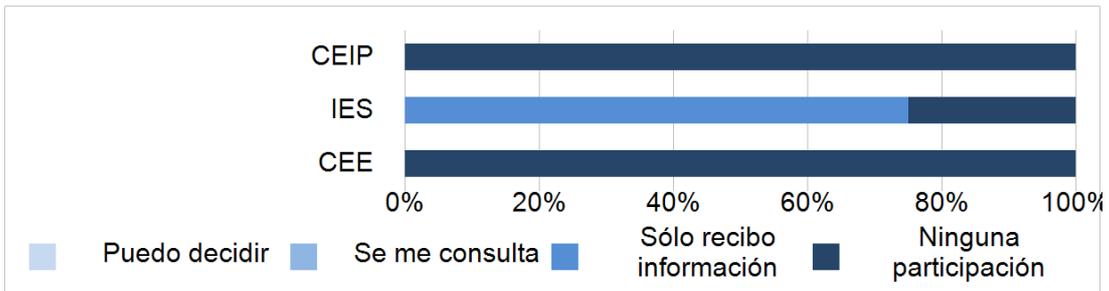
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	0 %	25 %	0 %
Se me consulta	33,3 %	75 %	0 %
Sólo recibo información	16,7 %	0 %	0 %
Ninguna participación	50 %	0 %	100 %



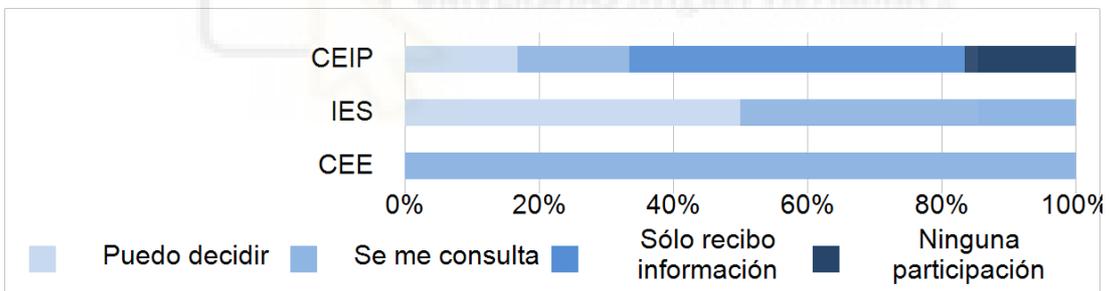
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	0 %	0 %	0 %
Se me consulta	0 %	0 %	0 %
Sólo recibo información	0 %	75 %	0 %
Ninguna participación	100 %	25 %	100 %



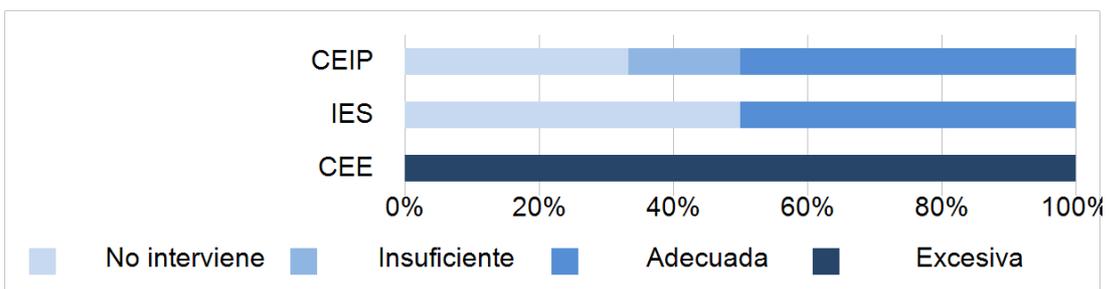
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

	CEIP	IES	CEE
Puedo decidir	16,7 %	50 %	0 %
Se me consulta	16,7 %	50 %	100 %
Sólo recibo información	50 %	0 %	0 %
Ninguna participación	16,6 %	0 %	0 %



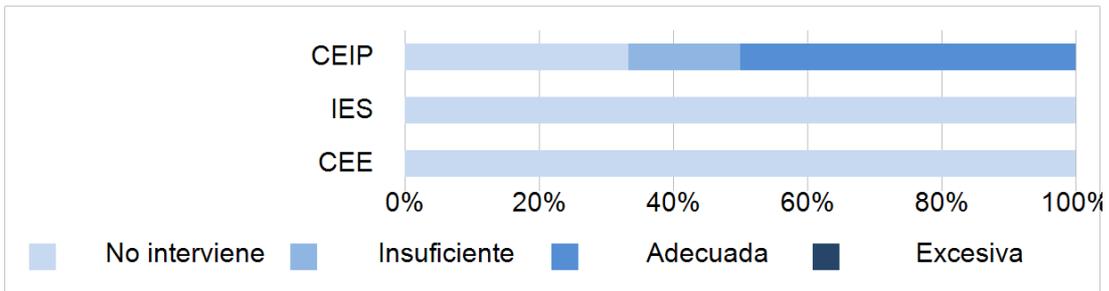
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

	CEIP	IES	CEE
No interviene	33,3 %	50 %	0 %
Insuficiente	16,7 %	0 %	0 %
Adecuada	50 %	50 %	0 %
Excesiva	0 %	0 %	100 %



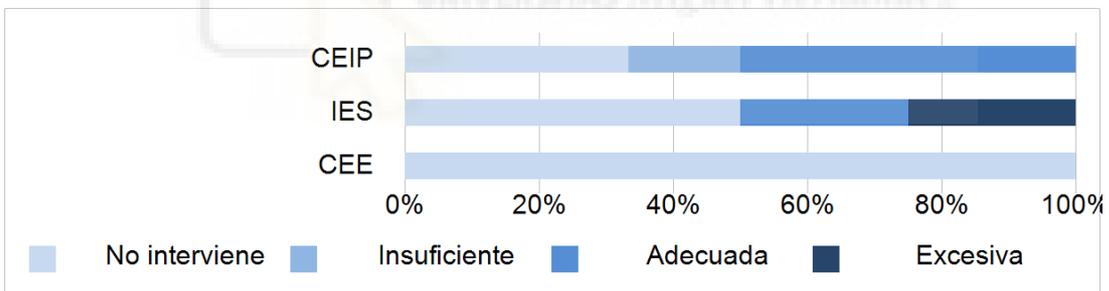
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

	CEIP	IES	CEE
No interviene	33,3 %	100 %	100 %
Insuficiente	16,7 %	0 %	0 %
Adecuada	50 %	0 %	0 %
Excesiva	0 %	0 %	0 %



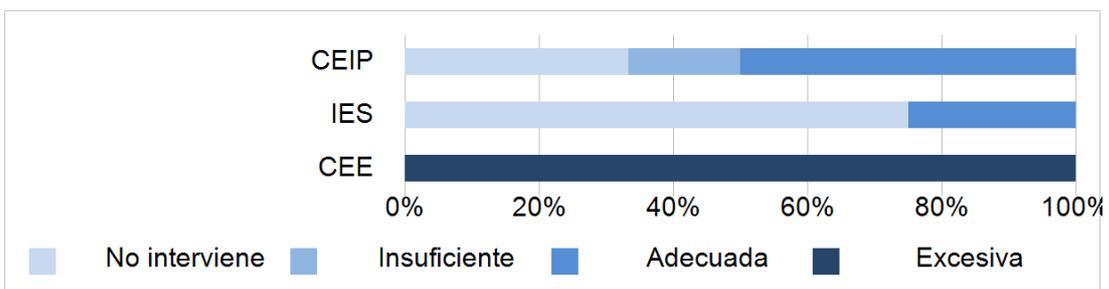
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

	CEIP	IES	CEE
No interviene	33,3 %	50 %	100 %
Insuficiente	16,7 %	0 %	0 %
Adecuada	50 %	25 %	0 %
Excesiva	0 %	25 %	0 %

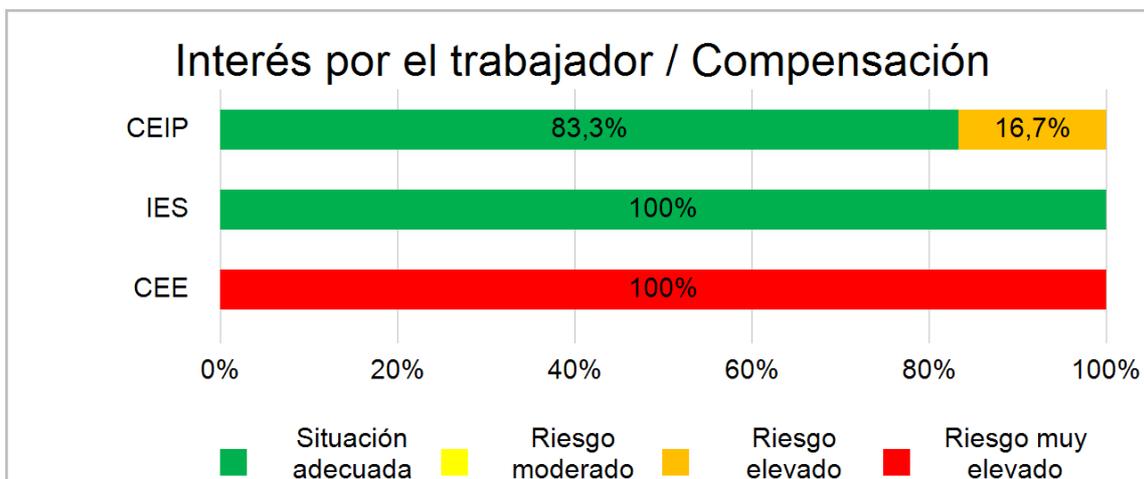


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

	CEIP	IES	CEE
No interviene	33,3 %	75 %	0 %
Insuficiente	16,7 %	0 %	0 %
Adecuada	50 %	25 %	0 %
Excesiva	0 %	0 %	100 %



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación



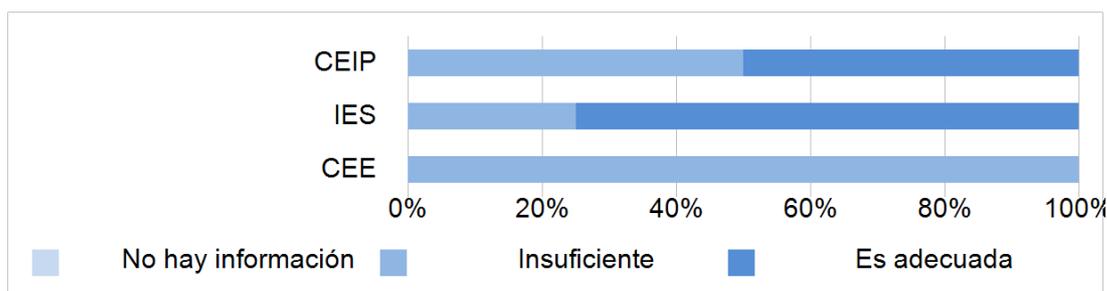
DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	5	0	1	0
IES	4	0	0	0
CEE	0	0	0	1

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	0-73	30,33	18,34	29,00
IES	0-73	40,50	7,42	40,00
CEE	0-73	62,00	0,00	62,00

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

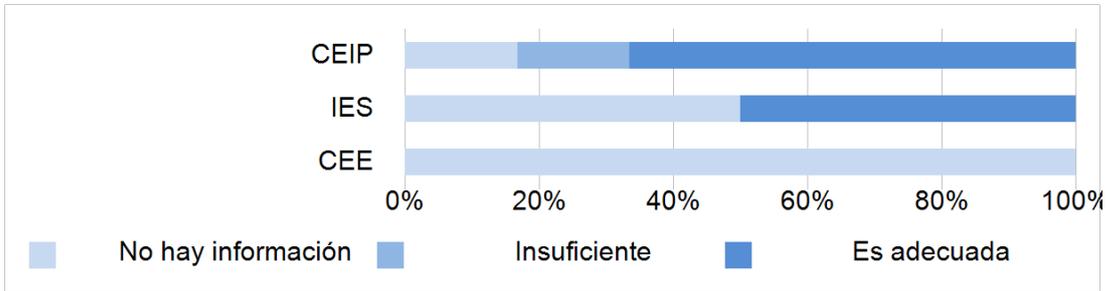
13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

	CEIP	IES	CEE
No hay información	0 %	0 %	0 %
Insuficiente	50 %	25 %	100 %
Es adecuada	50 %	75 %	0 %



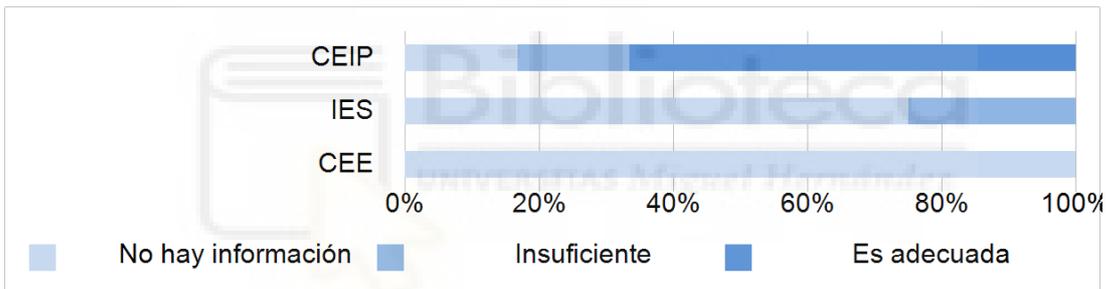
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

	CEIP	IES	CEE
No hay información	16,7 %	50 %	100 %
Insuficiente	16,7 %	0 %	0 %
Es adecuada	66,6 %	50 %	0 %



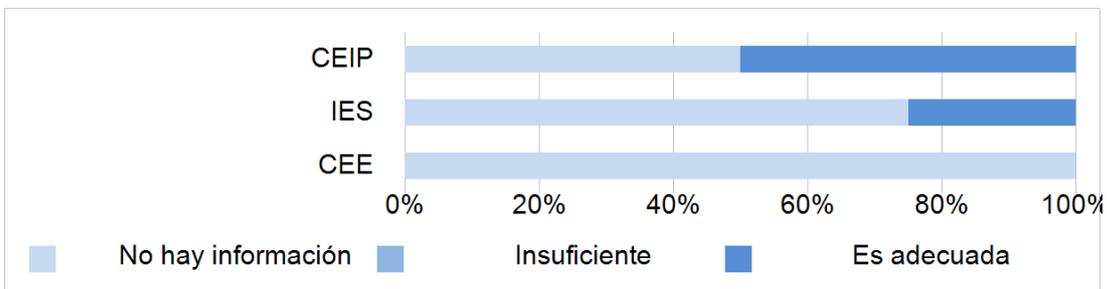
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

	CEIP	IES	CEE
No hay información	16,7 %	75 %	100 %
Insuficiente	16,7 %	25 %	0 %
Es adecuada	66,6 %	0 %	0 %



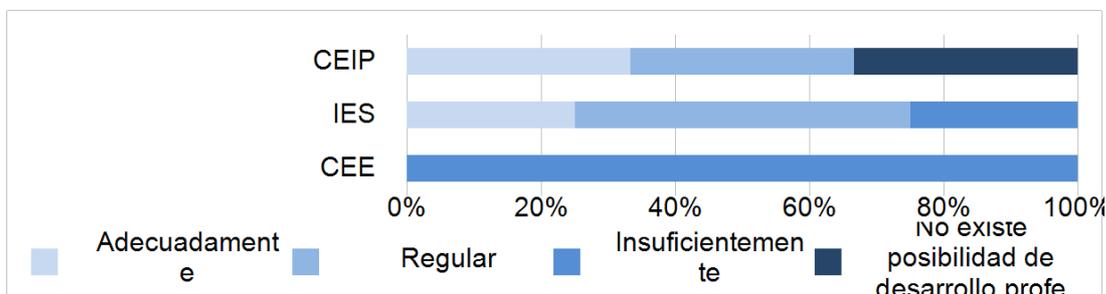
13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

	CEIP	IES	CEE
No hay información	50 %	75 %	100 %
Insuficiente	0 %	0 %	0 %
Es adecuada	50 %	25 %	0 %



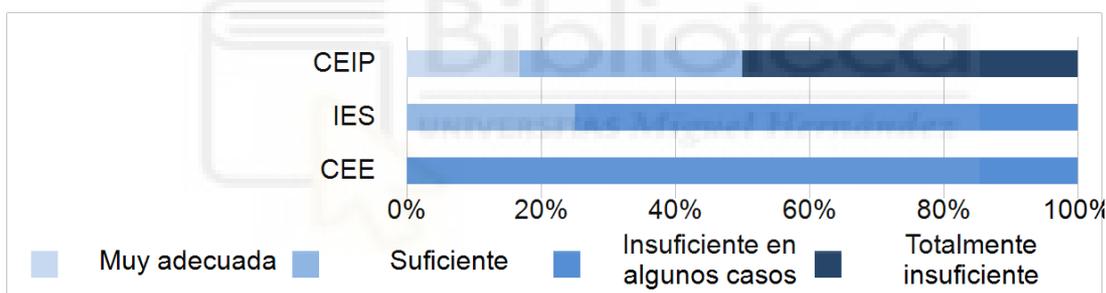
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

	CEIP	IES	CEE
Adecuadamente	33,3 %	25 %	0 %
Regular	33,3 %	50 %	0 %
Insuficientemente	0 %	25 %	100 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	33,4 %	0 %	0 %



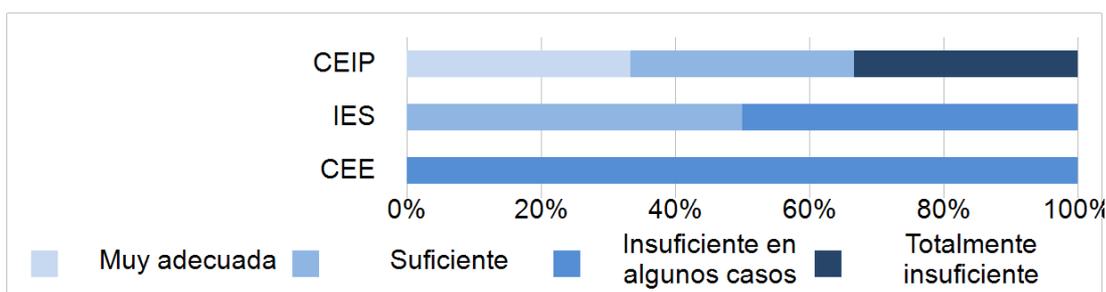
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

	CEIP	IES	CEE
Muy adecuada	16,7 %	0 %	0 %
Suficiente	33,3 %	25 %	0 %
Insuficiente en algunos casos	0 %	75 %	100 %
Totalmente insuficiente	50 %	0 %	0 %



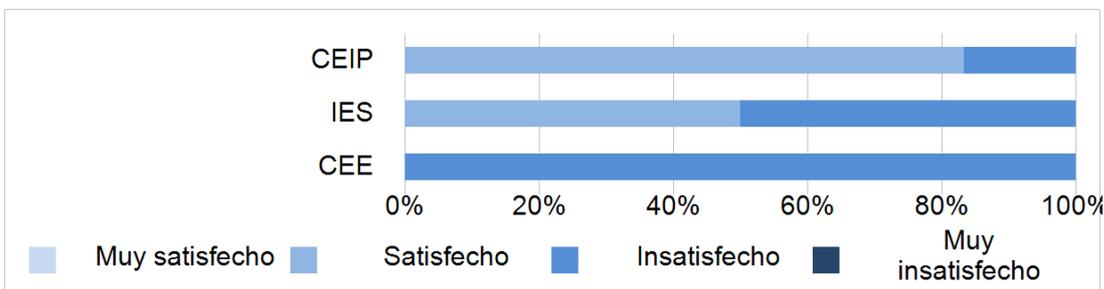
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

	CEIP	IES	CEE
Muy adecuada	33,3 %	0 %	0 %
Suficiente	33,3 %	50 %	0 %
Insuficiente en algunos casos	0 %	50 %	100 %
Totalmente insuficiente	33,4 %	0 %	0 %

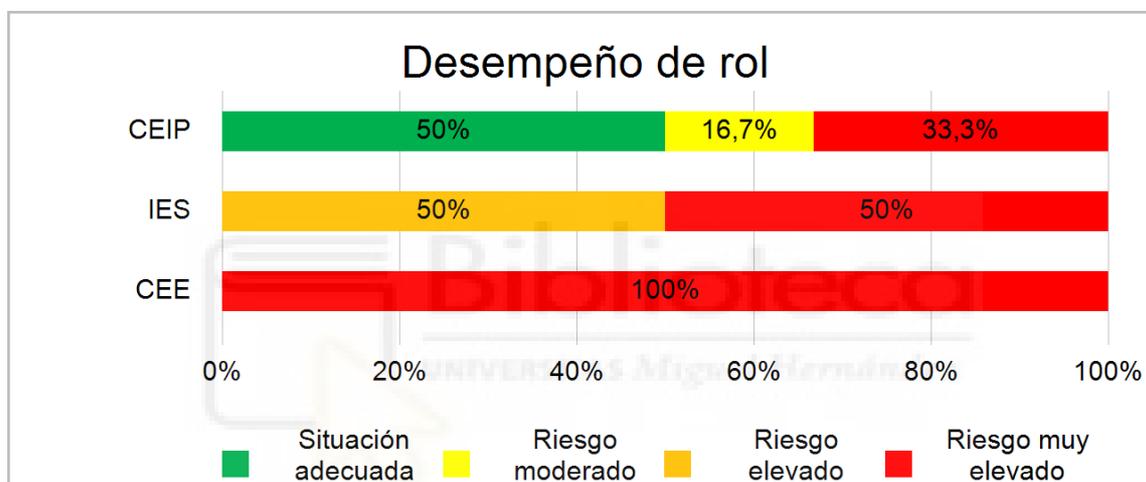


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

	CEIP	IES	CEE
Muy satisfecho	0 %	0 %	0 %
Satisfecho	83,3 %	50 %	0 %
Insatisfecho	16,7 %	50 %	100 %
Muy insatisfecho	0 %	0 %	0 %



4.3.8 Desempeño de rol



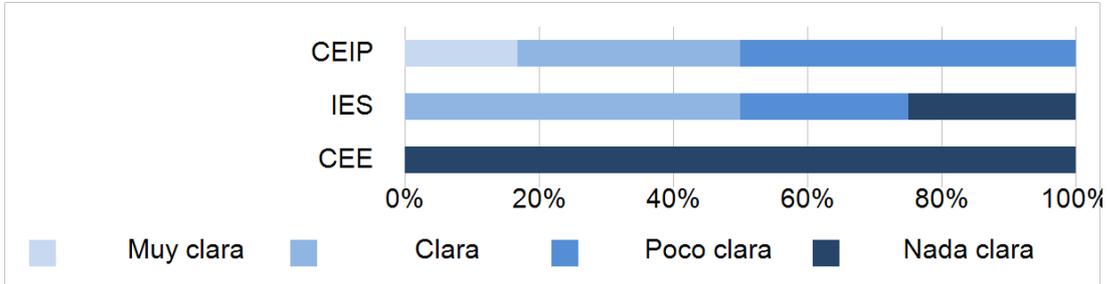
DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	3	1	0	2
IES	0	0	2	2
CEE	0	0	0	1

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	1-109	35,00	22,33	34,50
IES	1-109	67,00	26,27	57,50
CEE	1-109	84,00	0,00	84,00

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

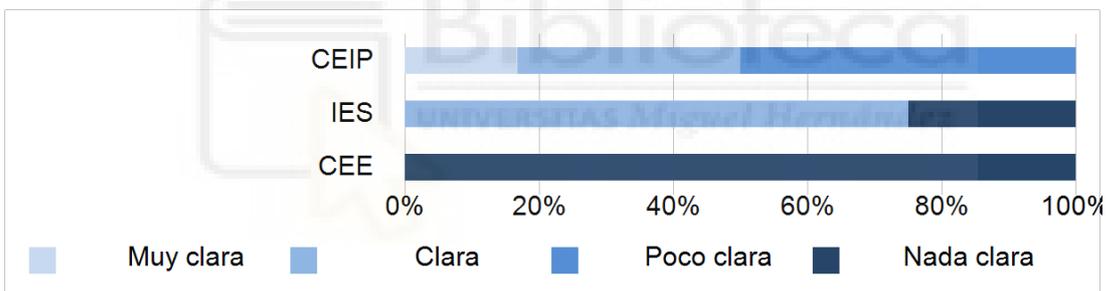
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

	CEIP	IES	CEE
Muy clara	16,7 %	0 %	0 %
Clara	33,3 %	50 %	0 %
Poco clara	50 %	25 %	0 %
Nada clara	0 %	25 %	100 %



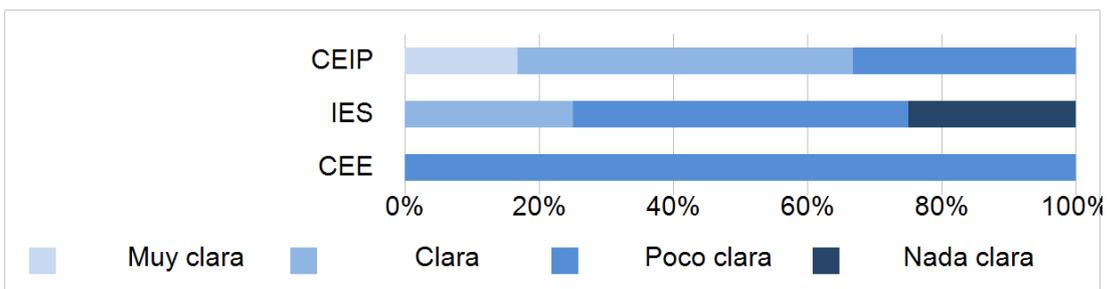
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

	CEIP	IES	CEE
Muy clara	16,7 %	0 %	0 %
Clara	33,3 %	75 %	0 %
Poco clara	50 %	0 %	0 %
Nada clara	0 %	25 %	100 %



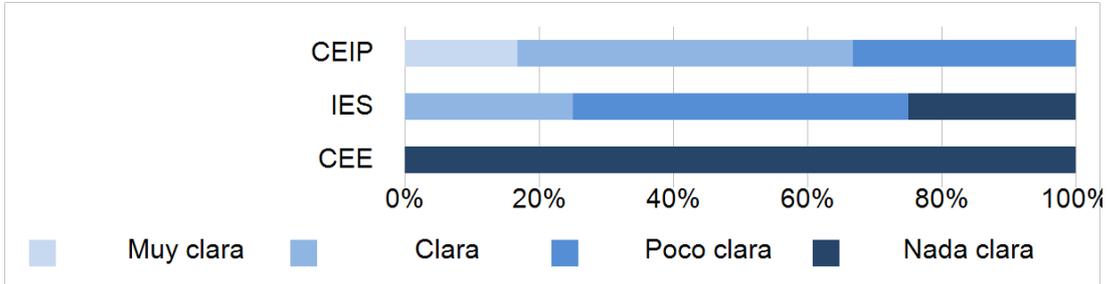
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

	CEIP	IES	CEE
Muy clara	16,7 %	0 %	0 %
Clara	50 %	25 %	0 %
Poco clara	33,3 %	50 %	100 %
Nada clara	0 %	25 %	0 %



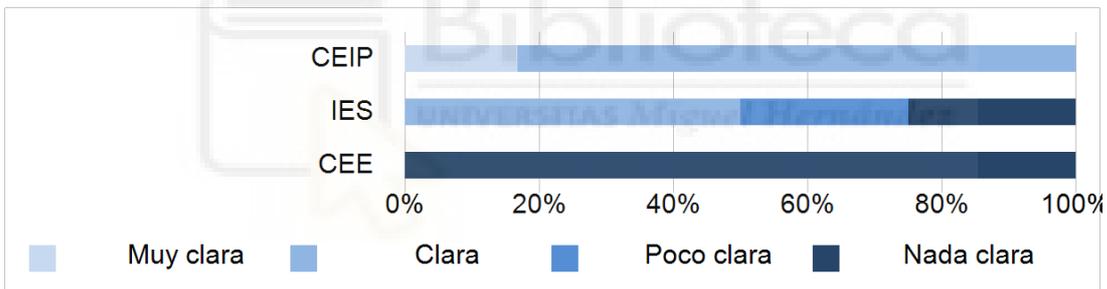
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

	CEIP	IES	CEE
Muy clara	16,7 %	0 %	0 %
Clara	50 %	25 %	0 %
Poco clara	33,3 %	50 %	0 %
Nada clara	0 %	25 %	100 %



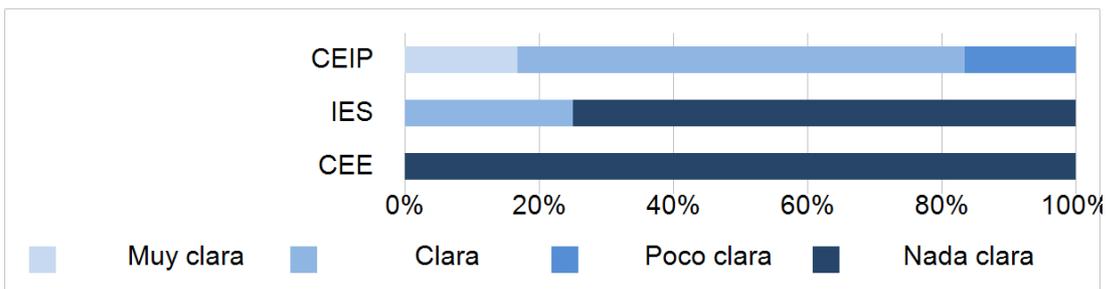
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

	CEIP	IES	CEE
Muy clara	16,7 %	0 %	0 %
Clara	83,3 %	50 %	0 %
Poco clara	0 %	25 %	0 %
Nada clara	0 %	25 %	100 %



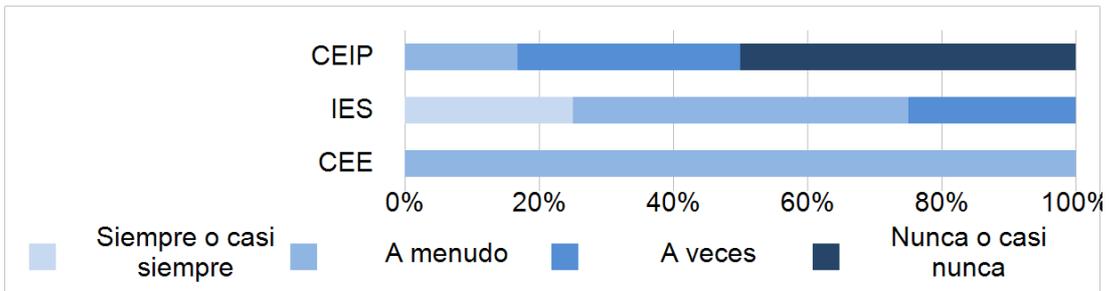
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

	CEIP	IES	CEE
Muy clara	16,7 %	0 %	0 %
Clara	66,7 %	25 %	0 %
Poco clara	16,6 %	0 %	0 %
Nada clara	0 %	75 %	100 %



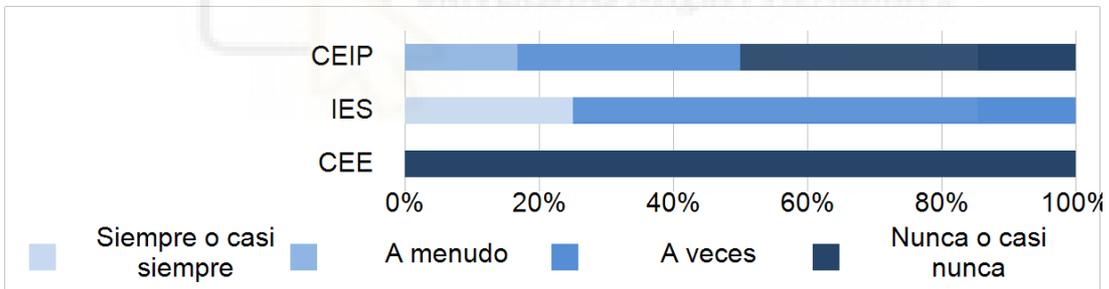
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	50 %	100 %
A veces	33,3 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	50 %	0 %	0 %



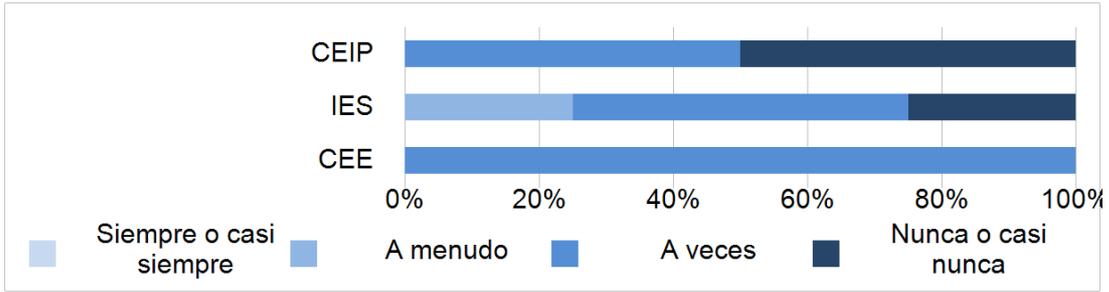
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	0 %
A veces	33,3 %	75 %	0 %
Nunca o casi nunca	50 %	0 %	100 %



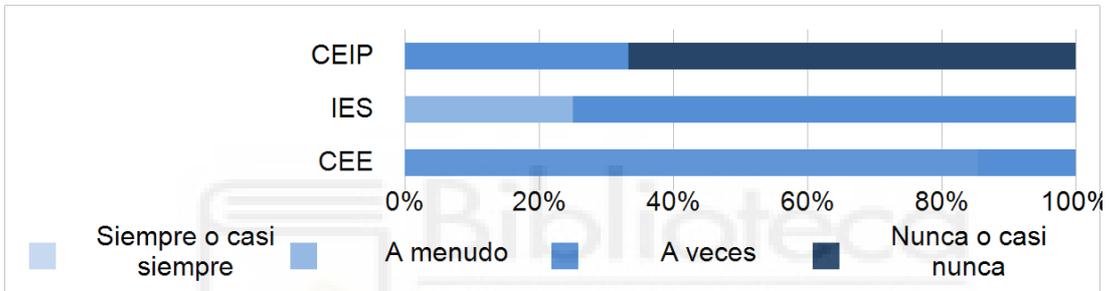
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	25 %	0 %
A veces	50 %	50 %	100 %
Nunca o casi nunca	50 %	25 %	0 %



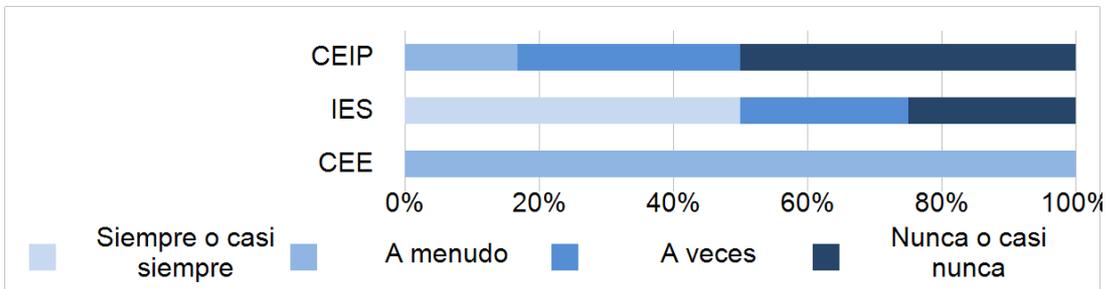
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	25 %	0 %
A veces	33,3 %	75 %	100 %
Nunca o casi nunca	66,7 %	0 %	0 %

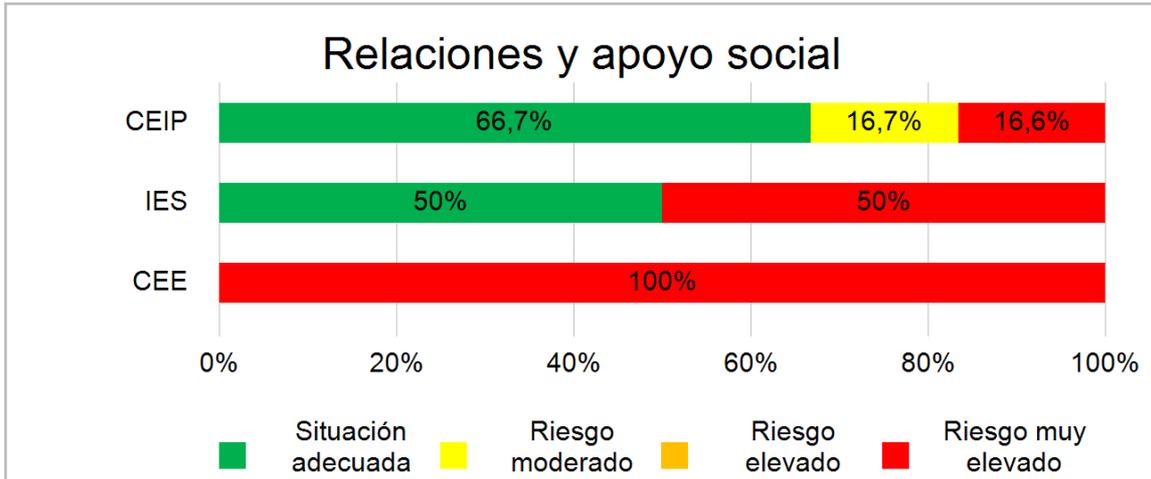


15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	50 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	100 %
A veces	33,3 %	25 %	0 %
Nunca o casi nunca	50 %	25 %	0 %



4.3.9 Relaciones y apoyo social



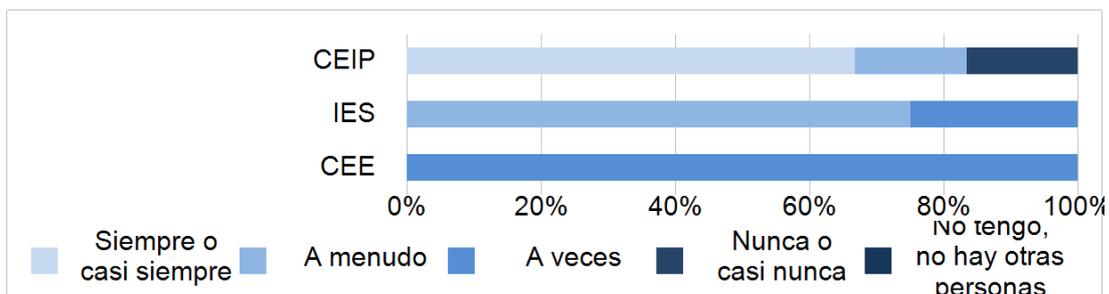
DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
CEIP	4	1	0	1
IES	2	0	0	2
CEE	0	0	0	1

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
CEIP	0-97	20,83	22,11	13,00
IES	0-97	38,50	30,45	41,50
CEE	0-97	54,00	0,00	54,00

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

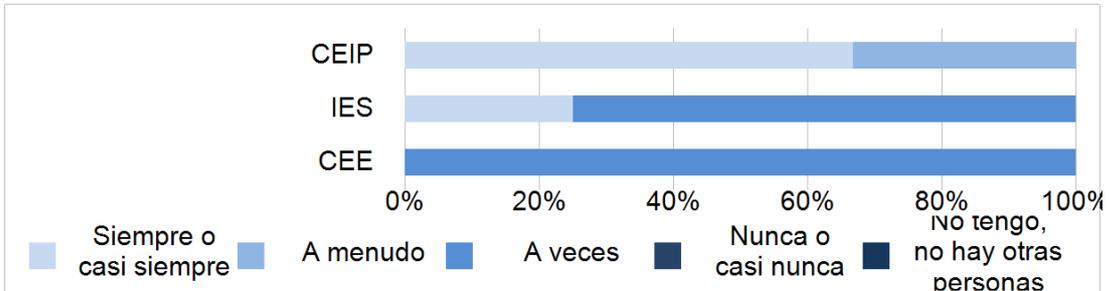
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	66,7 %	0 %	0 %
A menudo	16,7 %	75 %	0 %
A veces	0 %	25 %	100 %
Nunca o casi nunca	16,6 %	0 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	0 %	0 %



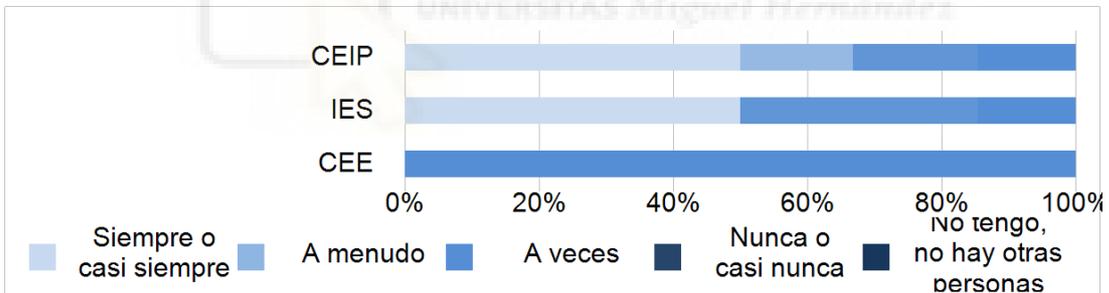
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	66,7 %	25 %	0 %
A menudo	33,3 %	0 %	0 %
A veces	0 %	75 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	0 %	0 %



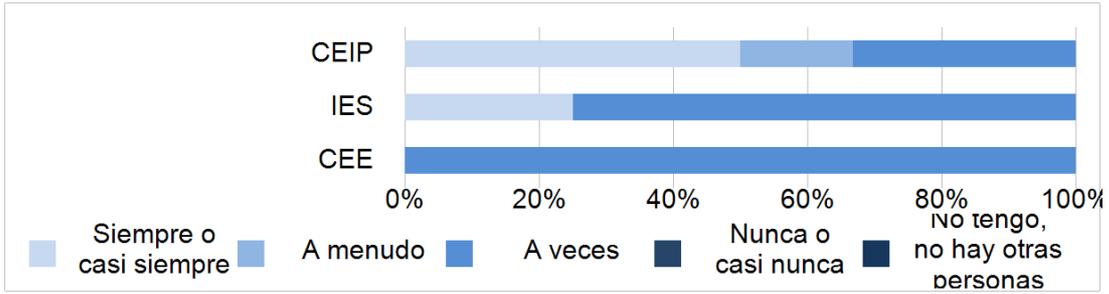
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	50 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	0 %
A veces	33,3 %	50 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	0 %	0 %



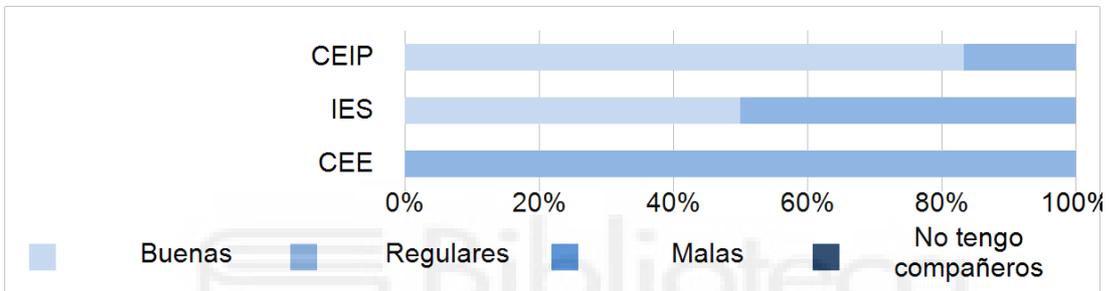
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	50 %	25 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	0 %
A veces	33,3 %	75 %	100 %
Nunca o casi nunca	0 %	0 %	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	0 %	0 %



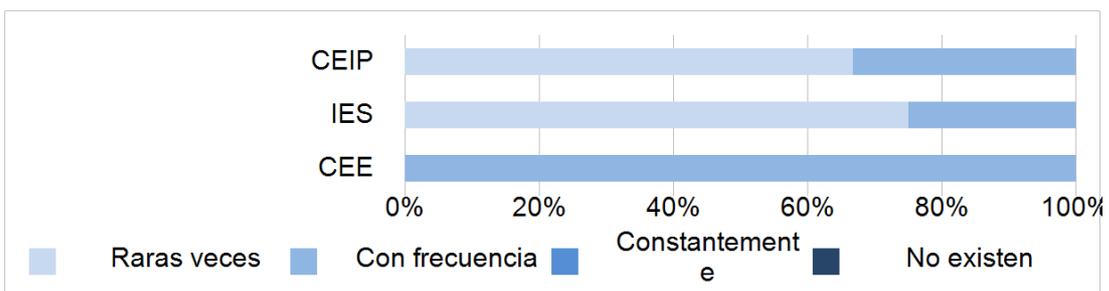
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

	CEIP	IES	CEE
Buenas	83,3 %	50 %	0 %
Regulares	16,7 %	50 %	100 %
Malas	0 %	0 %	0 %
No tengo compañeros	0 %	0 %	0 %



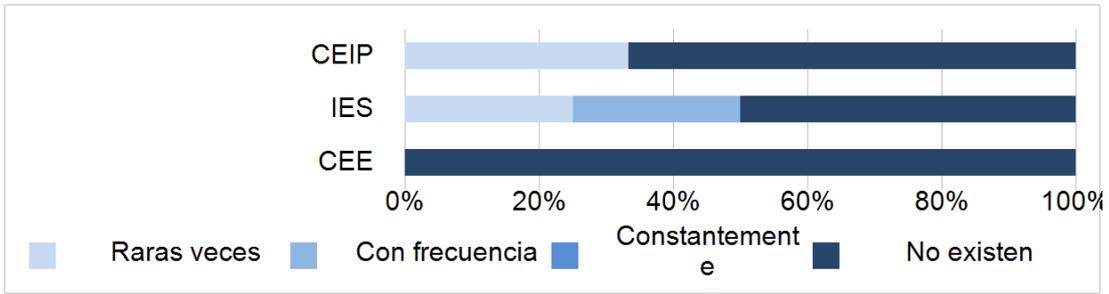
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

	CEIP	IES	CEE
Raras veces	66,7 %	75 %	0 %
Con frecuencia	33,3 %	25 %	100 %
Constantemente	0 %	0 %	0 %
No existen	0 %	0 %	0 %



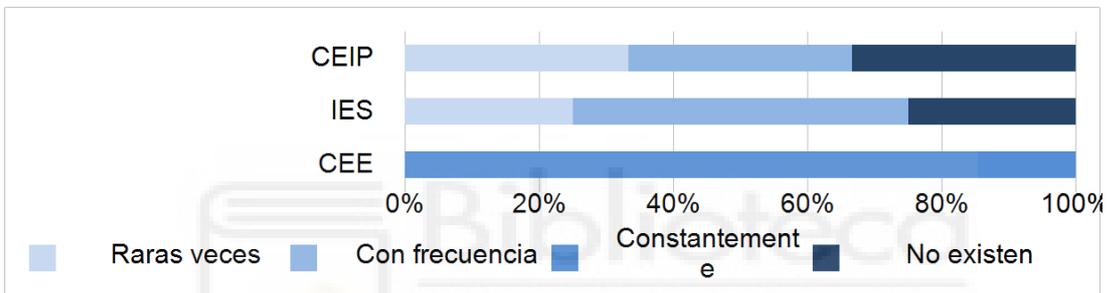
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

	CEIP	IES	CEE
Raras veces	33,3 %	25 %	0 %
Con frecuencia	0 %	25 %	0 %
Constantemente	0 %	0 %	0 %
No existen	66,7 %	50 %	100 %



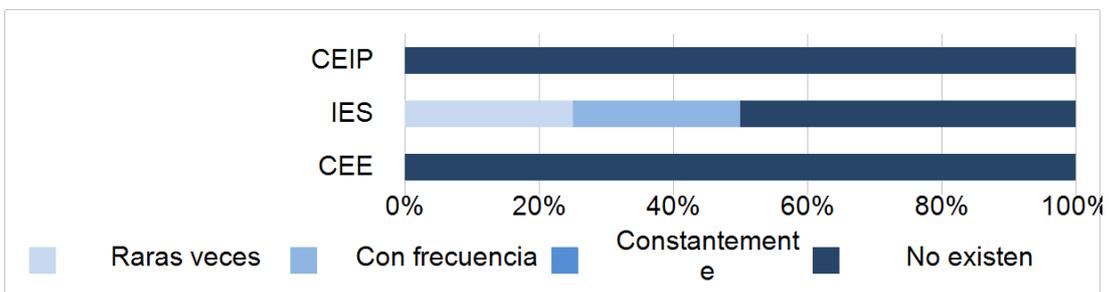
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

	CEIP	IES	CEE
Raras veces	33,3 %	25 %	0 %
Con frecuencia	33,3 %	50 %	0 %
Constantemente	0 %	0 %	100 %
No existen	33,4 %	25 %	0 %



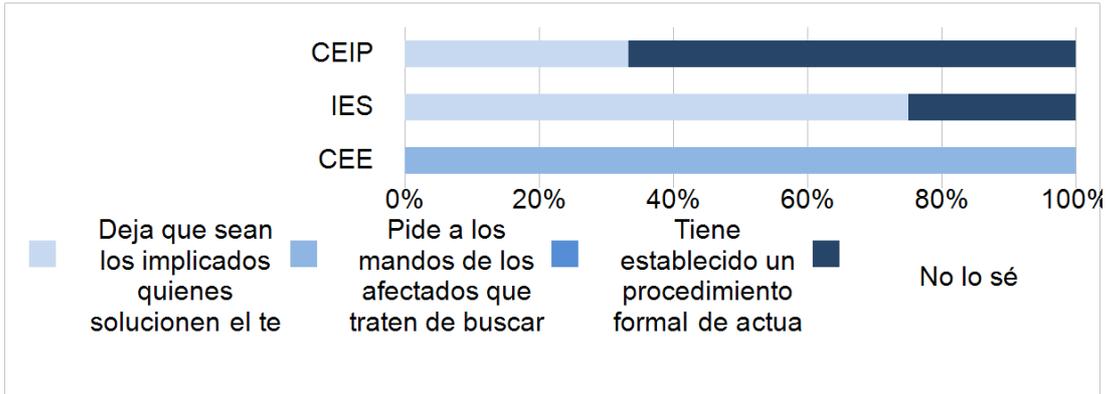
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

	CEIP	IES	CEE
Raras veces	0 %	25 %	0 %
Con frecuencia	0 %	25 %	0 %
Constantemente	0 %	0 %	0 %
No existen	100 %	50 %	100 %



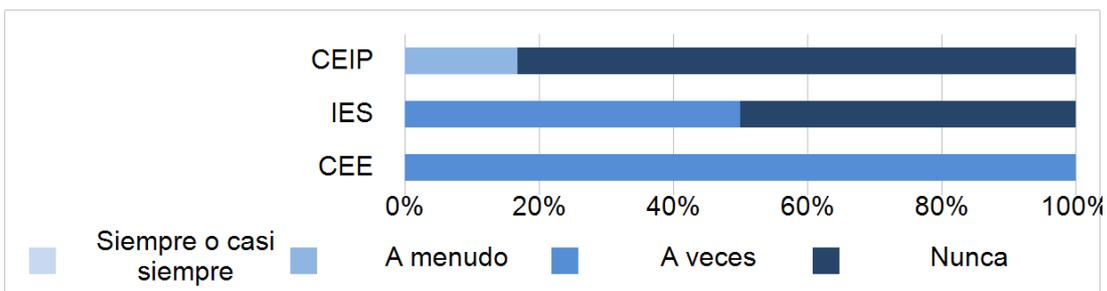
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

	CEIP	IES	CEE
Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	33,3 %	75 %	0 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	0 %	0 %	100 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %	0 %	0 %
No lo sé	66,7 %	25 %	0 %



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

	CEIP	IES	CEE
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %
A menudo	16,7 %	0 %	0 %
A veces	0 %	50 %	100 %
Nunca	83,3 %	50 %	0 %



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. DÓNDE EJERCES TUS FUNCIONES

CEIP

IES

CEE

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



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

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

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

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No trabajo en turnos rotativos 5

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

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

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

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

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

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

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

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Adecuadamente 1
- Regular 2
- Insuficientemente 3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional 4

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

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

