



INFORME Y
CONCLUSIONES
DEL PROYECTO

ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL
RIESGO PSICOSOCIAL. METODOLOGÍA
PARA LA ESTIMACIÓN E INTERVENCIÓN

2013

Informe y conclusiones del proyecto:

**ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO
PSICOSOCIAL. METODOLOGÍA PARA LA ESTIMACIÓN E
INTERVENCIÓN**

1

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Nociones básicas de la percepción del riesgo.....	5
3. Objetivos	7
4. Variables influyentes en la percepción del riesgo	9
4.1 Variables internas.....	9
4.2 Variables externas. Factores de riesgo psicosocial	12
5. Metodología.....	24
6. Resultados.....	29
7. Conclusiones del estudio	38
8. Método de valoración de la percepción del riesgo psicosocial	42
8.1.- Variables de estudio del cuestionario.....	43
8.2.- Niveles de percepción y prioridad de actuaciones	44
8.3.- Conclusiones: medidas preventivas y hábitos saludables.	45
9. El cuestionario.....	48

1. Introducción

Las personas tenemos determinadas semejanzas, pero lo que nos caracteriza es que cada uno somos únicos e irrepetibles. Una de esas diferencias es el modo en que percibimos la realidad que nos rodea, el mundo exterior.

Es, además, algo verificable: si pensamos en un árbol, formaremos en nuestra mente una imagen de un árbol, con una forma, un color, un tamaño,... característico. Incluso podemos imaginar su olor o su textura. El árbol que cada uno hemos evocado será diferente al de los demás; podrán ser similares, pero siempre tendrán matices que los harán únicos y nuestros.

El objetivo principal de esta actuación es la identificación y la promoción de acciones que evidencien que la Percepción del Riesgo es un factor clave en la conducta frente a las situaciones de riesgo.

Por otro lado, queremos averiguar cómo percibimos las consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales en nuestra salud.

Asimismo, este proyecto pretende, a través de la herramienta práctica, realizar comparativas, segmentar la información, realizar seguimientos de la evolución en el tiempo y de los resultados tras la implementación de medidas preventivas.

Se ha considerado que existen diversas variables, como las características personales de cada trabajador o la formación previa, que hacen a esas personas poseedoras de una menor percepción del riesgo y una mayor aceptación del mismo, lo que conlleva a una mayor probabilidad de sufrir efectos negativos en el entorno del trabajo, tanto físicos como mentales.

La hipótesis inicial es que si el trabajador percibe el riesgo psicosocial es porque es de una magnitud suficiente y puede detectar que existen estos riesgos en su entorno de trabajo y en función de las tareas que realiza. Es más probable que el trabajador detecte correctamente los riesgos al ser de suficiente magnitud y por lo tanto de fácil detección, que la hipótesis contraria, es decir, que es totalmente ciego a detectar esos factores como de riesgos. En este último caso indicaría que

el trabajador al no percibir el riesgo o hacerlo de manera incorrecta, estará más expuesto a sus efectos negativos, al no adaptar su comportamiento a la situación.

Por lo tanto, cuanto mayor sea la percepción de los factores de riesgo psicosocial, antes habrá que actuar, ya que las patologías relacionadas con los riesgos psicosociales (no enfermedades profesionales) dependen en gran medida de si se percibe el riesgo y de la magnitud con la que percibe por parte de los trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que cuando se percibe una situación de riesgo como tal el sujeto trata de adaptarse a la misma para protegerse de sus posibles consecuencias negativas. Siendo que, si no percibe la situación como de riesgo el comportamiento de los sujetos puede no ser acorde con la situación y provocar efectos negativos para la salud.

Además se tratará de realizar una clasificación de la importancia que los trabajadores dan a cada riesgo psicosocial, de forma que se pueda opinar sobre qué riesgo psicosocial puede afectar más a su bienestar, a su motivación o a su calidad de vida.



2. Nociones básicas de la percepción del riesgo

El término “percepción” es empleado principalmente por disciplinas relacionadas con la conducta humana, y su concepto engloba el proceso que ocurre cuando un suceso físico es captado por uno, o varios, de los sentidos del ser humano y es procesado en su cerebro, donde se interrelaciona con las experiencias anteriores, para darle un significado.

En la percepción de todos los sucesos físicos que nos rodean influyen dos aspectos importantes e interrelacionados, por un lado la personalidad (características personales, experiencia, etc.) del individuo, y por otro, un determinado contexto ambiental, político, cultural, económico o social. Todas estas variables hacen que se adopten unas pautas de actuación, unas reglas, normalmente inconscientes; estas pautas hacen que el comportamiento se automatice en muchos casos, por lo que el individuo no se percató, en muchas ocasiones, de todos los procesos que llevamos a cabo.

Con los riesgos laborales ocurre lo mismo, cada persona los interpreta de manera diferente, de acuerdo con sus variables perceptivas, por tanto a la hora de estudiar las actividades de riesgo llevadas a cabo por las personas es inevitable tomar a las personas como seres cognitivos y racionales.

El concepto “riesgo”, según Slovic (1987), tiene una representación particular para cada persona, de tal forma que el concepto manejado por los expertos en riesgo puede ser potencialmente diferente del que manejan las personas con referencia a sus actividades cotidianas. De tal forma existen ciertos riesgos que son considerados como aceptables por los individuos; encontrándose, como ya se ha mencionado anteriormente, una relación entre percepción, conducta y características del riesgo.

Según Fox (1999), en la actualidad, el término riesgo representa un adjetivo natural, ya que es empleado frecuentemente por los individuos en el lenguaje cotidiano. Pese a su frecuente utilización, su significado general se aplica a situaciones que tienen la posibilidad de tener resultados negativos.

En el área laboral se puede definir el riesgo como la probabilidad, de que suceda un daño concreto (no deseado) a la salud de los trabajadores.

La combinación de los diferentes conceptos comentados anteriormente genera uno nuevo, percepción de riesgos laborales. Este término hace referencia a la evaluación combinada que hace el trabajador sobre la probabilidad de que un suceso negativo ocurra en un futuro cercano en su lugar de trabajo, además de las posibles consecuencias que conlleva. En esta caso, la hipótesis en relación a los riesgos psicosociales es que la percepción es el elemento fundamental en la generación de trastornos de origen psicosocial.

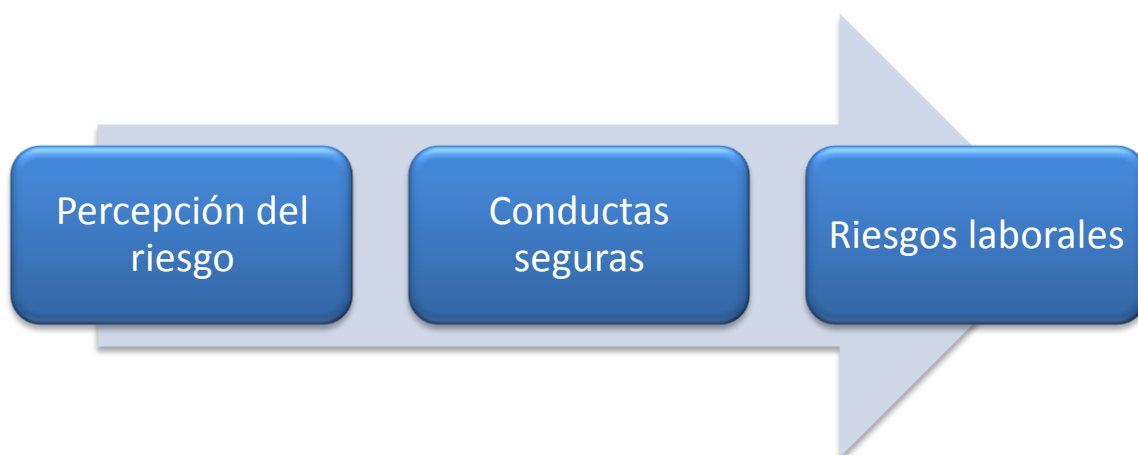
Hoy en día destacan dos paradigmas acerca de la percepción del riesgo: el paradigma organizacional y el paradigma psicométrico. El primero se centra en examinar los efectos de las variables grupales y culturales en la percepción de riesgos, mientras que el paradigma psicométrico identifica las reacciones emocionales de las personas ante situaciones de riesgo. Son dos enfoques diferentes de evaluar el riesgo, pero no son excluyentes entre ellos.

El factor más influyente en la percepción de riesgos son las creencias y valores asociados a los riesgos, a la seguridad y a la salud laboral. Las creencias, adquiridas en nuestro entorno cotidiano, son pensamientos de certeza, con una dosis de emociones, sobre situaciones que vivimos y sobre nosotros mismos. Algunas nos limitan y otras nos potencian; entre las que nos limitan están aquellas que afectan a decisiones poco seguras y saludables.

En definitiva, la percepción que tienen las personas de sufrir daños es crucial a la hora de explicar el porqué los individuos se implican en la realización de conductas en las que su salud puede verse seriamente afectada.

3. Objetivos

El objetivo de la realización de este estudio, que trata sobre la percepción del riesgo psicosocial de origen laboral, es identificar y promover acciones que evidencien que la percepción del mismo, es un factor clave y determinante en la conducta frente a situaciones que generan este tipo de riesgo.



Es decir, como percibimos que nuestro puesto de trabajo o el ambiente laboral en el que desarrollamos la jornada afecta a nuestra salud y la posibilidad de sufrir consecuencias negativas en la empresa.

7

Para ello se desglosa el objetivo principal en otros más específicos que faciliten la estimación e intervención en las diferentes empresas y puestos.

Estos objetivos son:

- Analizar la percepción los riesgos psicosociales actuales en el trabajo de cara a poder planificar adecuadamente la actividad preventiva necesaria vinculada a los mismos en las empresas.
- Diseño y aplicación de una herramienta de identificación y valoración de la percepción del riesgo psicosocial
- Extracción de conclusiones de la percepción de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Aragón, a través de la experiencia en un grupo de empresas como elemento descriptivo de la situación.

- Elaborar propuestas preventivas de intervención y mejora en los aspectos relativos y/o relacionados con el objetivo principal.
- Promocionar los hábitos saludables en los puestos de trabajo, a través de una mayor y mejor Percepción de los factores de riesgo psicosocial, tanto en el nivel directivo, como de mandos intermedios y trabajadores.
- Implicar a todos los miembros de las empresas en la mejora de la capacidad de gestión preventiva psicosocial de las empresas aragonesas.
- Difusión de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, centrada en los de naturaleza psicosocial.
- Contribuir activamente a la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo en Aragón, con el fin de eliminar o minimizar los riesgos de carácter psicosocial en nuestro entorno laboral.
- Difusión de los objetivos, la actividad llevada a cabo y los productos finales desarrollados en el marco de las Jornadas de prevención de riesgos laborales a celebrar en 2013 en el ISSLA.

4. Variables influyentes en la percepción del riesgo

Como ya se ha explicado anteriormente, en la percepción de la realidad, el ser humano emplea diferentes filtros de información, como son la personalidad, la experiencia, las pautas del entorno (laboral, familiar, económico, político, social...), etc.

Dentro de estos grandes grupos se pueden encontrar un variado número de variables influyentes a la hora de estudiar la percepción de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Dichas variables se pueden catalogar en internas (relacionadas con el propio trabajador) o externas (relacionadas con el puesto de trabajo, la organización del mismo, la tarea que se lleva a cabo o situaciones sociales dentro y fuera del ámbito laboral).

4.1 Variables internas

Las variables internas son propias o características de un objeto, persona o suceso por sí mismas y no por causas exteriores. Dentro de ellas se encuentran:

Variables internas	
Sexo	Hombre
	Mujer
Edad	Menos de 30 años
	De 31 a 45 años.
	Más de 45 años
Puesto que ocupas	Operario o especialista
	Administrativo
	Mando intermedio
	Directivo
Formación	Básicos y secundarios (EGB, FP I y FP II)
	Diplomatura / Licenciatura
Antigüedad en el puesto	Menos de 1 año
	Entre 1 y 5 años
	Entre 5 y 10 años
	Más de 10 años

- **Sexo:** es uno de los aspectos a considerar a la hora de evaluar la percepción del riesgo laboral, tanto a nivel normativo como científico. Algunos estudios han mostrado que las mujeres informan de más condiciones psicosociales negativas que los hombres en su puesto de trabajo.

- **Edad:** hay que tener en cuenta que, a medida que pasan los años, surgen situaciones a las que es más difícil adaptarse, pero por otro lado los trabajadores de más edad pueden tener una mejor adaptación, por su extensa experiencia y unos mayores conocimientos profesionales.

En el estudio que se lleva a cabo se utilizarán los siguientes rangos:

- Menos de 30 años
- De 31 a 45 años
- Más de 45 años

10

- **Formación:** esta variable posibilita la toma de conciencia de los riesgos que surgen en los puestos de trabajo y la posibilidad de prevenirlos; además puede ser una buena forma de adaptación a situaciones novedosas (que pueden llegar a ser fuentes de estrés).

En el estudio que se lleva a cabo se utilizarán los siguientes rangos:

- Básicos y secundarios (EGB, FP I y FP II)
- Diplomatura / Licenciatura

- **Años de experiencia:** esta variable hace referencia a los años que un trabajador lleva ocupando su puesto de trabajo dentro de la empresa. Es un aspecto importante, ya que la antigüedad hace que la percepción de las condiciones de trabajo tenga una gran riqueza, al aportar mucha más información que el personal menos experto.

En el estudio que se lleva a cabo se utilizarán los siguientes rangos:

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años

- **Puesto:** las posiciones jerárquicas influyen, a priori, en algunos factores de riesgo psicosocial como el estilo de liderazgo o el acceso a la información (comunicación) o a la formación, así como disponer de más o menos herramientas de gestión personal.

En el estudio que se lleva a cabo se utilizarán los siguientes rangos:

- Operario o especialista
- Administrativo
- Mando intermedio
- Directivo

4.2 Variables externas. Factores de riesgo psicosocial

Las variables externas son las cualidades o circunstancias que no pertenecen al objeto, persona o suceso, por su propia naturaleza, sino que son adquiridas y tienen influencia en la persona. Dentro de ellas se encuentran:

- Factores ambientales:

Las personas desarrollan su trabajo en un determinado lugar y este dispone de unas características que interaccionan con el individuo y facilitan o dificultan su adaptación y el desempeño de su trabajo.

Un diseño funcional y atractivo del puesto de trabajo puede hacer que la satisfacción aumente y así la capacidad de respuesta y la motivación. En el diseño de un puesto de trabajo se tendrá que tener en cuenta entre otros aspectos: la facilidad de acceso a distintos recursos, la luz, la posibilidad de comunicarse con otros compañeros, la calidad o comodidad del mobiliario, etc. Cuando el diseño del puesto es ergonómico, se disminuye el cansancio físico de la persona y por consiguiente se disminuye el cansancio mental.

Si todos esos aspectos están en su nivel correcto se podrán evitar los riesgos relacionados con dichos factores ambientales. Por ejemplo, si existe un nivel de iluminación óptimo, el trabajador podrá observar todos los detalles y evitará el cansancio mental producido por forzar la vista durante un período de tiempo largo y constante.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por cuatro preguntas:

- ¿Piensas que los aspectos relacionados con el entorno físico de tu trabajo te influyen en cómo te sientes?

- ¿En qué medida crees y valoras que el espacio físico de tu puesto te afecta para sentirte bien con el trabajo que realizas?
- ¿Para sentirte bien en el trabajo necesitas que en tu puesto haya siempre un orden y una limpieza adecuada?
- ¿Un ambiente calmado y sin interrupciones para poder trabajar me ayuda a trabajar bien y también sentirme bien en el trabajo?

- **Comunicación**

La comunicación es un elemento indispensable para el correcto y exitoso funcionamiento de una empresa. Facilitar la información necesaria a todos los trabajadores proporcionará un aumento de rendimiento, eficacia y satisfacción laboral del trabajador.

Una persona que necesita comunicarse debe de tener claro cuándo, cómo y a quién debe dirigirse. El establecimiento de canales de comunicación claros y conocidos proporcionará un grado mayor de eficacia en el trabajo.

Existen diversos canales de comunicación que se pueden utilizar a conveniencia. Entre otros se pueden encontrar: formularios, reuniones de departamento, tablones de anuncios, e-mail, intranet, concursos de ideas, buzones de sugerencias, cenas de empresa, teléfono, fax...

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por cuatro preguntas:

- ¿Me ayuda a sentirme bien y a realizar mi trabajo de forma adecuada el que me llegue la información a tiempo para poder realizar mis tareas?
- ¿Consideras que recibir o transmitir la información de otros departamentos relacionados contigo te ayuda a hacer bien tu trabajo?

- ¿Te ayuda a sentirte bien el funcionamiento adecuado de los canales de comunicación hacia ti en tu empresa?
- ¿Te ayuda en hacer bien tu trabajo que la empresa te informe de los resultados de tu trabajo o del cumplimiento de tus objetivos?

- **Formación**

La formación y el entrenamiento en cuanto a riesgos psicosociales es importante para que una persona perciba correctamente todos los riesgos que su puesto de trabajo llevan implícitos. Además, cada puesto de trabajo lleva asociados diferentes riesgos, ya que no son los mismos los mismos factores de riesgo que pueden sufrir un administrativo o un albañil.

Asimismo, cuando un trabajador no dispone de la formación necesaria para llevar a cabo las tareas, el rendimiento disminuye por ser necesaria una mayor concentración y esfuerzo, por lo que puede olvidarse de todos los riesgos que conlleva su puesto y no adaptarse se forma conveniente a la situación, pudiendo generar más estrés.

Es aconsejable que las empresas cuenten con un plan de formación, tanto para nuevos empleados como para los que forman parte ya de ella. En ese plan de formación se incluiría formación en prevención de riesgos laborales; de tal manera podemos llamar su atención ante dichos riesgos e intentar que los perciban correctamente mientras llevan a cabo sus tareas.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por dos preguntas:

- ¿Tu formación es algo que te ayuda para tu desarrollo profesional o para mejorar la valoración de tu empresa?
- ¿Para sentirte bien en tu trabajo es necesario que te pregunten sobre tus necesidades formativas?

- Participación

La participación de los trabajadores sobre los diferentes aspectos relacionados con su trabajo implica que la persona puede tener un mayor control sobre los riesgos psicosociales.

Existen varios sistemas de participación como: clubs de ideas, grupos de mejora, buzones de sugerencia, chats, foros vía intranet, etc. Para implantar un sistema de participación deberemos nombrar a los responsables de gestionarlo y emitir las respuestas a esas sugerencias.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por tres preguntas:

- ¿Si quiero sentirme bien con el trabajo que hago la posibilidad de hacer sugerencias sobre el mismo es algo necesario?
- ¿Qué le pidan colaboración sobre aspectos relacionados con su trabajo le hace sentirse bien?
- ¿Considera que sería necesario para hacer bien su trabajo reunirse y comentar incidencias o posibles mejoras en su empresa?

15

- Contenido de la tarea

El contenido de la tarea debe ofrecer al trabajador la posibilidad de desarrollar sus conocimientos o capacidades. Es decir, el trabajo debe tener significado para la persona. La posibilidad de tener un control sobre la ejecución y diseño del trabajo, permite dotar de mayor contenido al mismo.

La excesiva división del trabajo en tareas le resta contenido al mismo y además provoca monotonía. Estos dos factores de riesgo están muy ligados en ocasiones. Con la división del trabajo, el trabajador pierde la oportunidad de utilizar buena parte su capacidad intelectual y se va

convirtiendo en una serie de movimientos automáticos sin contenido, que podría aumentar la ocurrencia de daños en el ámbito laboral.

El control del trabajo se cede a las máquinas o a al proceso de trabajo, cuando el trabajo está muy fragmentado. Estas circunstancias crean una falta de estímulo que incide sobre la salud psicosocial del trabajador.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por cuatro preguntas:

- ¿La monotonía o el contenido de su tarea le afecta para sentirse bien en el trabajo?
- ¿Las rotaciones de puestos de trabajo o conocer otros puestos es algo que sería bueno para ti?
- ¿Considera que el reparto justo de las tareas es necesario para que este a gusto en su trabajo?
- ¿La capacidad de decisión sobre tus tareas o poder tener autonomía para decidir o resolver problemas te parece necesario para hacer y estar bien en tu trabajo?
- ¿En qué medida considera que le afecta la monotonía o el contenido de su tarea para sentirse bien en el trabajo?

16

- **Presión de tiempo**

Cuando una persona tiene que dar una respuesta a unos requerimientos de la tarea, necesita un tiempo de reacción y otro tiempo para emitir la respuesta. El tiempo de emisión estará directamente relacionado con el requerimiento y sus capacidades, por lo que si se reduce el tiempo de emisión, será más complicado emitir una respuesta correcta, lo cual podría producir estrés.

La situación se agrava cuando se tienen que emitir varias respuestas a diferentes requerimientos. Cuando se produce esta situación, lo que

aumenta es la carga de trabajo, y si esa exigencia requiere un esfuerzo mental importante, se podría producir una sobrecarga mental en el trabajo que podría ocasionar una pérdida de atención a la tarea.

Este factor está íntimamente relacionado con la probabilidad de aparición de fatiga o estrés laboral de los trabajadores.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por dos preguntas:

- ¿Las posibles acumulaciones continuadas de trabajos (no llegar a tiempo) te puede afectar para no estar bien con lo que haces?
- ¿Considera que la excesiva u continuada carga de trabajo puede afectar a su salud?

- **Definición de rol**

En la organización cada persona desempeña un papel y debe de tener claro cuál es y cómo se interpreta. Además el rol no es únicamente el papel que se desempeña, sino también, el papel que los demás miembros de la organización esperan de la persona, las conductas que ellos creen que se deben o se van a efectuar, etc.

Los problemas surgen cuando estos papeles no se encuentran bien definidos y se crean conflictos. Entre los problemas se encuentran:

- **Ambigüedad de rol:** la persona desconoce que es lo que se espera de ella en la organización, su papel no está bien definido y por lo tanto se desconoce el grado de aceptación de su comportamiento por parte de la organización.
- **Conflicto de rol:** se produce cuando dos roles son incompatibles y las demandas de cada uno entran en contradicción. También

puede suceder cuando dos grupos esperan de la persona conductas distintas.

El hecho de que los trabajadores no tengan claro su papel dentro de la empresa y sus puestos de trabajo puede provocar accidentes laborales, tanto a ellos como a terceros. Una persona que no tiene definido su puesto de trabajo y no conoce lo que se espera de él podría tener mayor probabilidad de estrés.

La resolución de los conflictos de rol pasa por una concreta definición de cada una de las tareas de cada persona e intentar que no se solapen ni entren en contradicción.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por tres preguntas:

- ¿Para terminar satisfecho con tu trabajo es necesario tener las tareas claras y definidas?
- ¿Consideras necesario tener información sobre las funciones y responsabilidades de la actividad de tus compañeros cuyo trabajo afecta al tuyo?
- ¿Consideras que los problemas de reparto de tareas entre departamentos afectan a la hora de hacer bien tu trabajo?

18

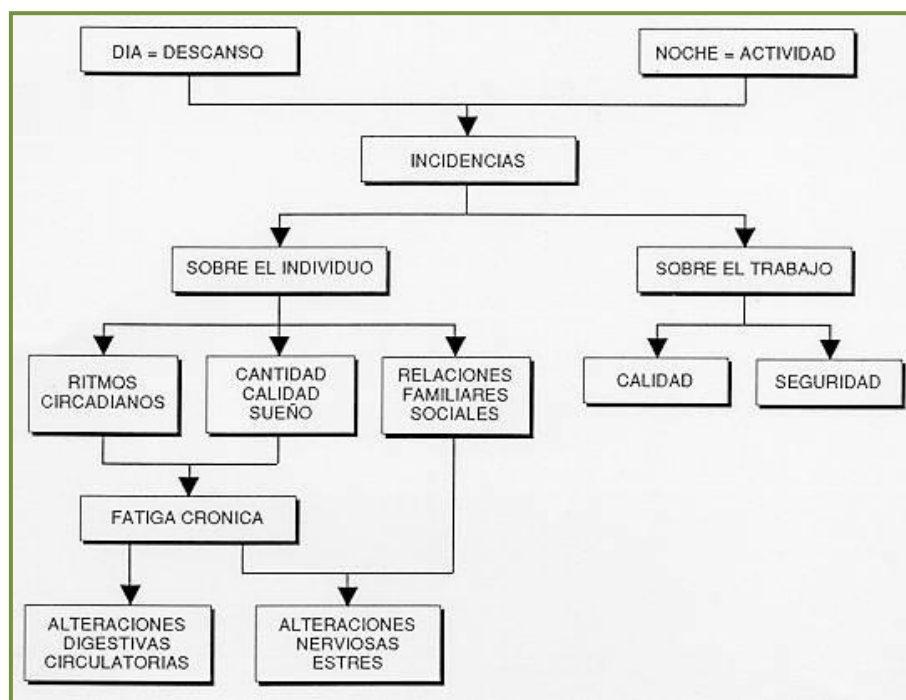
- **Turnos de trabajo**

Los factores temporales del trabajo son unos de los que más inciden en el bienestar psicosocial del individuo. El horario de trabajo y el trabajo a turnos pueden ser la causa de múltiples trastornos físicos y psicológicos, ya que el tiempo puede ser un recurso escaso y valioso, por lo que su falta o exceso puede ser fuente de ansiedades o depresiones.

El trabajo por turnos ha tenido gran interés para la psicología por las consecuencias que tienen las diferentes modalidades sobre la conducta. Una de las principales consecuencias del trabajo a turnos es la ruptura de los ritmos de vida social y familiar y la ruptura de los ritmos circadianos.

Los horarios en el cambio de turnos son importantes y se aconseja que se lleven a cabo en los horarios: 6-7h, 14-15h y 22-23h.

Se aconseja el tipo de rotación anterógrada, ya que esta favorece la adaptación del ciclo sueño-vigilia. De tal manera evitaremos los riesgos relacionados con este factor, y los trabajadores tendrán un alto nivel de alerta para percibir los riesgos psicosociales a los que están expuestos.



Efectos del trabajo nocturno sobre la persona (INSHT)

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por dos preguntas:

- ¿El hacer turnos o trabajar por la noche es algo que te haga sentirse mal o que necesites cambiar?
- ¿En qué medida crees que los turnos de trabajo afectan o pueden hacer que te sientas bien?

- **Recursos para la tarea**

Este factor hace referencia a las herramientas o utensilios utilizados por el trabajador para llevar a cabo sus tareas.

La disponibilidad de herramientas en el trabajo hace que se reduzcan los tiempos y se mejora la eficiencia en el mismo. Por este motivo la probabilidad de estrés se reduce cuando existen herramientas adecuadas.

Los aspectos evaluados en este factor está constituido por una pregunta:

- ¿Para sentirse a gusto en su trabajo necesita disponer de equipos o ropa de trabajo agradable y/o comfortable?

- **Desarrollo de carrera**

La función de este factor es que los trabajadores tengan posibilidades de desarrollar su carrera profesional y conocimiento suficiente sobre las posibilidades de desarrollo que poseen. En la mayoría de los casos es muy difícil establecer un plan para cada empleado, pero al menos lo que es exigible es que tengan la posibilidad de acceder a una movilidad horizontal, es decir que puedan cambiar de puesto sin ascender.

Existen problemas cuando las empresas ofertan, al exterior, puestos que pueden ser cubiertos internamente. Esto hace que, el rendimiento y la

atención de los trabajadores disminuyan, y unido a la monotonía del puesto puede conllevar accidentes laborales.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por dos preguntas:

- ¿Para que tenga ilusión en mi trabajo tengo que percibir que en mi empresa exista la posibilidad de promocionarme y ocupar puestos de más responsabilidad?
- ¿Cómo le afecta para sentirse a gusto en su trabajo la posibilidad de poder cambiar de puesto de trabajo cada cierto tiempo?

- **Estilo de liderazgo**

La mayoría de los abandonos de empresas o bajas voluntarias se producen por una mala relación entre jefes y subordinados. Además, normalmente las personas prefieren disfrutar de autonomía en su trabajo y les suele incomodar un control excesivo del mismo.

21

El control del trabajo, está ligado al estilo de liderazgo. Existen tres estilos de liderazgo predominantes:

- **Laissez Faire:** El jefe se abstiene de guiar, no da consignas y deja que el propio grupo siga sus indicaciones. En este tipo de liderazgo no se muestra interés por la marcha de los empleados o subordinados. El jefe no asume ningún tipo de autoridad o control y se evitan las situaciones conflictivas.

En el grupo suele haber una agresividad latente, fruto de la falta de directrices.

- **Democrático:** En este tipo de mando se valoran las acciones del individuo y su adecuación al puesto. No se evitan situaciones conflictivas y se abordan desde una situación de participación. La función del jefe se centra en la coordinación. Las decisiones se toman de forma conjunta jefe y grupo. El grupo consigue sus objetivos en un clima de compañerismo y crítica constructiva.
- **Autoritario:** En este tipo de liderazgo el jefe no consulta a sus subordinados ni les ofrece participación ni opinión en la toma de decisiones. Estas se toman siempre unilateralmente. Las relaciones están basadas en el principio de la autoridad. Se imponen las ideas del jefe a las del grupo. No se informa de los objetivos y solo se dan consignas. Por todo esto los grupos se suelen desmotivar.

Para evitar los riesgos psicosociales en las organizaciones es preferible un estilo de liderazgo democrático y evitar, en la medida de lo posible, los estilos Laissez Faire y Autoritario. Por otro lado, el que más efectos perjudiciales puede tener sobre los trabajadores de una empresa es el estilo autoritario.

Hay que señalar que un mismo grupo puede necesitar diferentes estilos de liderazgo dependiendo de las tareas que se deban de realizar.

Los aspectos evaluados en este factor están constituidos por cinco preguntas:

- ¿Si hay muchos niveles de mandos en mi empresa considero que es un factor que afecta para sentirme bien o mal en mi trabajo?
- ¿Es necesaria la valoración justa de tu tarea por parte de tus superiores para que esté a gusto en mi trabajo?

- ¿Te ayuda a sentirte bien en el trabajo el estilo de supervisión de tus mandos?
- ¿La fluidez en la comunicación con tus superiores es necesaria para hacer bien tu trabajo?
- ¿La forma en la transmisión de las órdenes de trabajo le afectan para estar bien en su trabajo?

5. Metodología

La metodología que se ha seguido para realizar este estudio es la siguiente:

Análisis documental y definición de hipótesis.

Se ha recopilado documentación al respecto, proveniente de diversas metodologías y teorías anteriormente expuestas, entre otras muchas. A partir de esta documentación y atendiendo a los objetivos iniciales, se han definido diferentes hipótesis de trabajo. De estas hipótesis y su discusión, se ha seleccionado la hipótesis principal anteriormente definida.

24

Desarrollo de herramientas

Fruto del análisis de la documentación se ha concluido, que la mejor forma de obtener la información necesaria para contrastar la hipótesis planteada, es por medio de un cuestionario para medir la influencia de las variables internas y externas sobre la percepción de los riesgos psicosociales, y con ello la incidencia en las conductas en los puestos de trabajo. Una vez proporcionado a las empresas el cuestionario, se entregaron a los sujetos participantes del estudio. Se permitió a los sujetos realizar el cuestionario en un período de tiempo de 2-3 días en su puesto de trabajo o en su casa, y entregarlo de nuevo al técnico de prevención, una vez completado.

Toma de datos

Selección de la muestra

Los participantes elegidos para este proyecto son empleados de varias empresas de diferentes sectores de la provincia de Zaragoza, por ello es una muestra heterogénea en, sexo, formación, puesto de trabajo y otras variables, que pueden influir en el objeto de estudio.

Se seleccionó una muestra de manera aleatoria, consiguiendo un total de 78 personas de diferentes empresas distribuidas de la siguiente manera:

- 10 personas de empresas de construcción
- 39 personas de empresas industriales
- 29 personas de empresas de servicios

25

Adicionalmente se ha desarrollado un cuestionario corto de 7 preguntas sobre percepción general de los riesgos psicosociales y su importancia para la salud, consiguiendo una muestra de 146 cuestionarios

Con toda esta información se dispone de 224 cuestionarios para comprobar los objetivos de trabajo expuestas anteriormente.

Aplicación del cuestionario

El cuestionario está dividido en bloques de preguntas dependientes de cada factor de riesgo del cual se quiere medir la percepción y/o afectación a la salud.

Cada pregunta consta de 5 opciones alternativas, los sujetos deben marcar una sola opción como la respuesta correcta o más apta para ellos. Los cuestionarios son anónimos y han sido distribuidos a las empresas para que éstas las repartan a sus trabajadores.

Una vez aplicado el cuestionario se tabularon los resultados y se realizó la media aritmética correspondiente a cada sector de actividad a cada variable interna y externa.

La aplicación del cuestionario se ha realizado contando con la colaboración de las distintas empresas implicadas y se han podido resolver las preguntas sin dificultades significativas.

Adicionalmente se ha aplicado un cuestionario resumido de 7 preguntas para su mejor difusión, donde se dispone de respuestas dicotómicas, sí o no. Este cuestionario se ha aplicado vía web u on line, desde la página web del responsable del proyecto.

Análisis de los resultados

Para analizar los datos obtenido en la recogida de la información de todas las empresas, hemos realizado las siguientes divisiones en factores del cuestionario.

Variables internas	
Sexo	Hombre
	Mujer
Edad	Menos de 30 años
	De 31 a 45 años.
	Más de 45 años
Puesto que ocupas	Operario o especialista
	Administrativo
	Mando intermedio
	Directivo
Formación	Básicos y secundarios (EGB, FP I y FP II)
	Diplomatura / Licenciatura
Antigüedad en el puesto	Menos de 1 año
	Entre 1 y 5 años
	Entre 5 y 10 años
	Más de 10 años

Variables externas
Factores ambientales
Comunicación
Formación
Participación
Contenido de la tarea
Presión del tiempo
Definición de rol
Turnos de trabajo
Recursos disponibles
Desarrollo de carrera
Estilo de liderazgo

En función de estos rangos o factores, a continuación se explican los resultados obtenidos en la recogida de información por sectores.

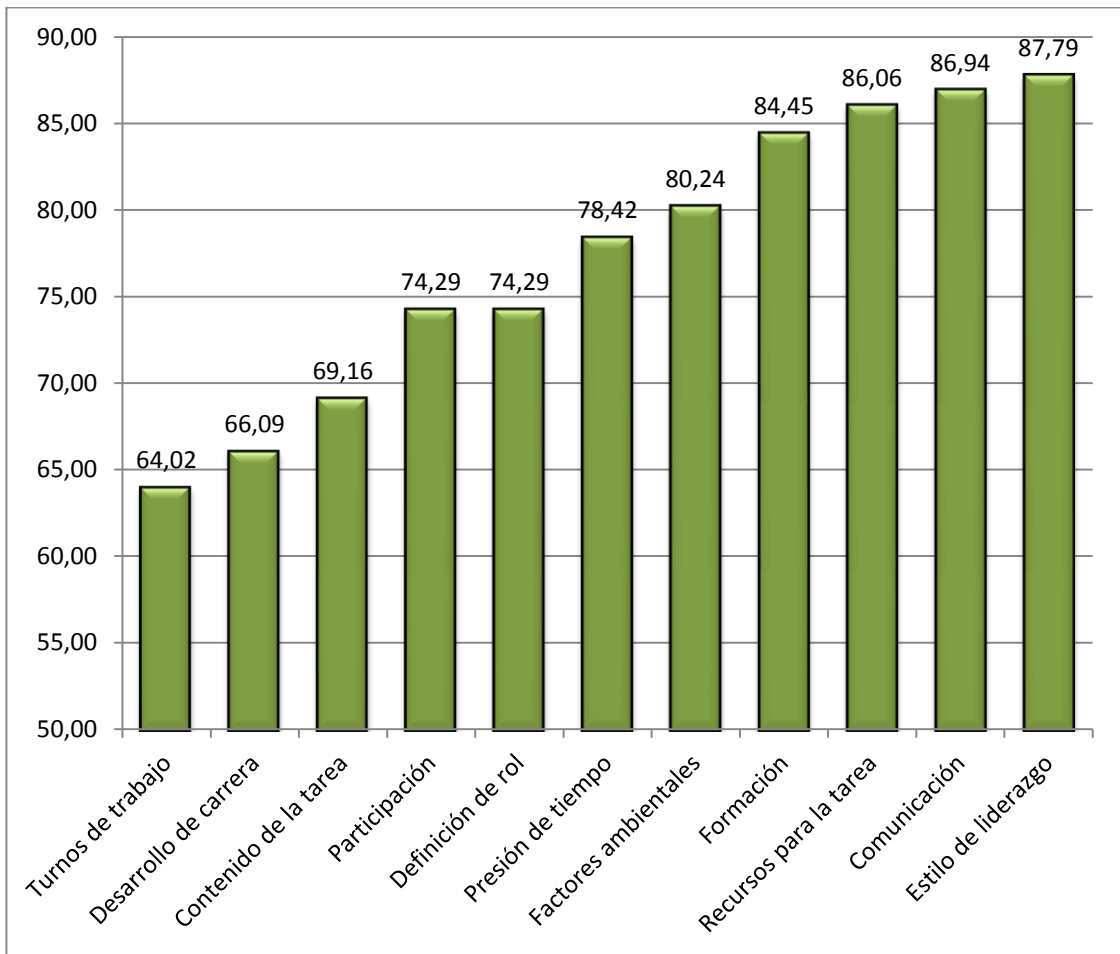
Diseño y Generación de la metodología.

Una vez obtenidos y analizados los resultados se ha efectuado un análisis pormenorizado del cuestionario y se ha procedido a su ajuste y mejora. Se ha establecido una metodología que permite al usuario definir prioridades y recomendaciones sobre los resultados para la percepción de los riesgos psicosociales, con el objetivo de reducir los daños derivados de los mismos a la salud.

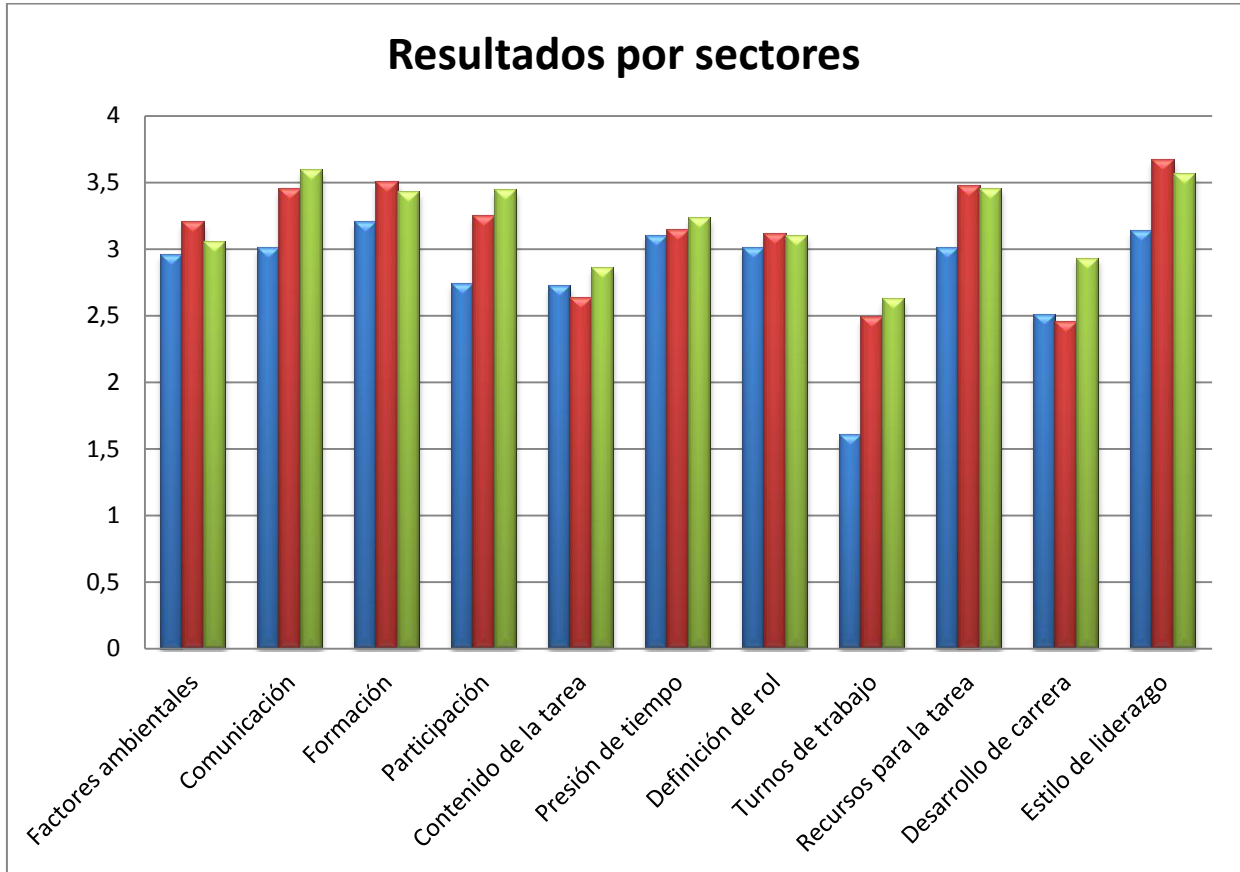
6. Resultados

Factores de riesgo psicosociales ordenados por importancia percibida para la salud del trabajador de menor a mayor importancia. La puntuación más baja indica que la percepción del riesgo psicosocial es menor.

Factores de riesgo	Puntuación	Porcentaje
Turnos de trabajo	2,56	64,02
Desarrollo de carrera	2,64	66,09
Contenido de la tarea	2,77	69,16
Participación	2,97	74,29
Definición de rol	2,97	74,29
Presión de tiempo	3,14	78,42
Factores ambientales	3,21	80,24
Formación	3,38	84,45
Recursos para la tarea	3,44	86,06
Comunicación	3,48	86,94
Estilo de liderazgo	3,51	87,79



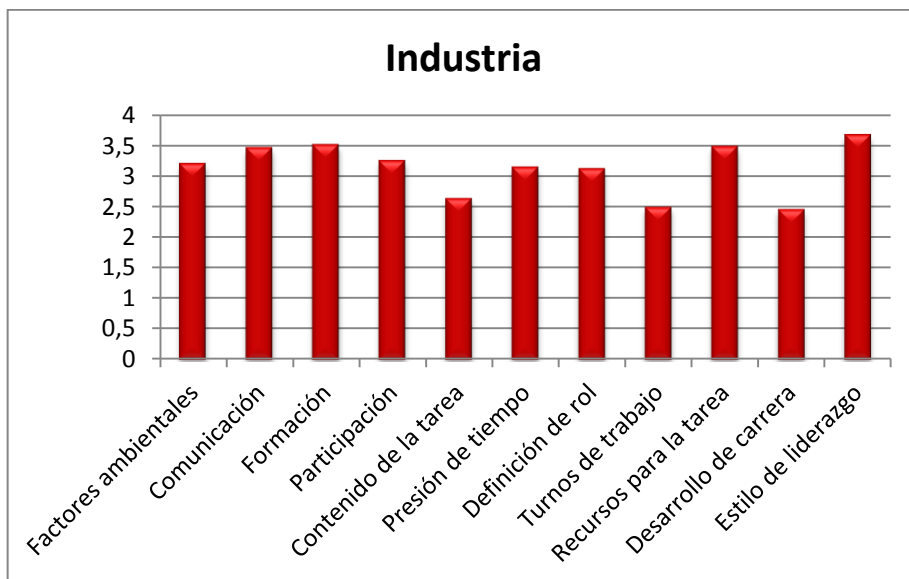
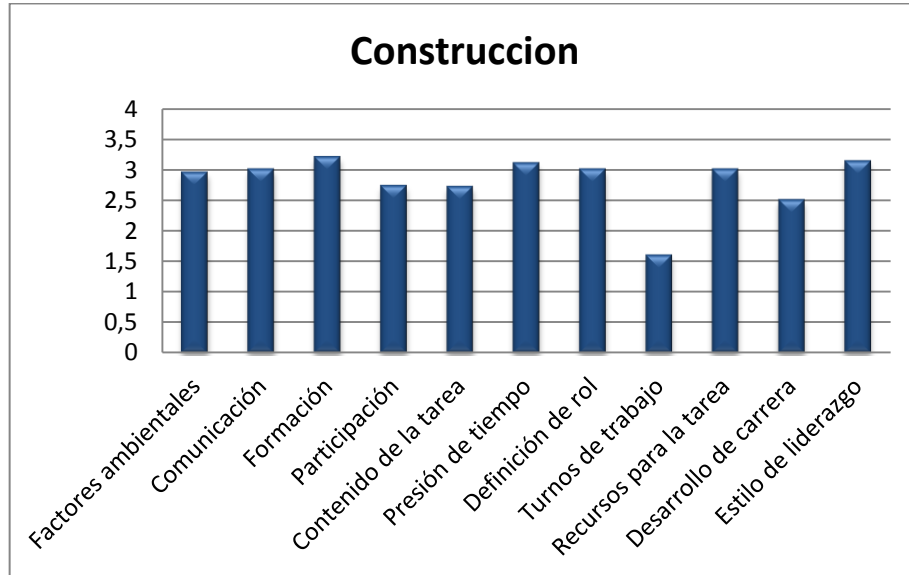
Resultados por sectores

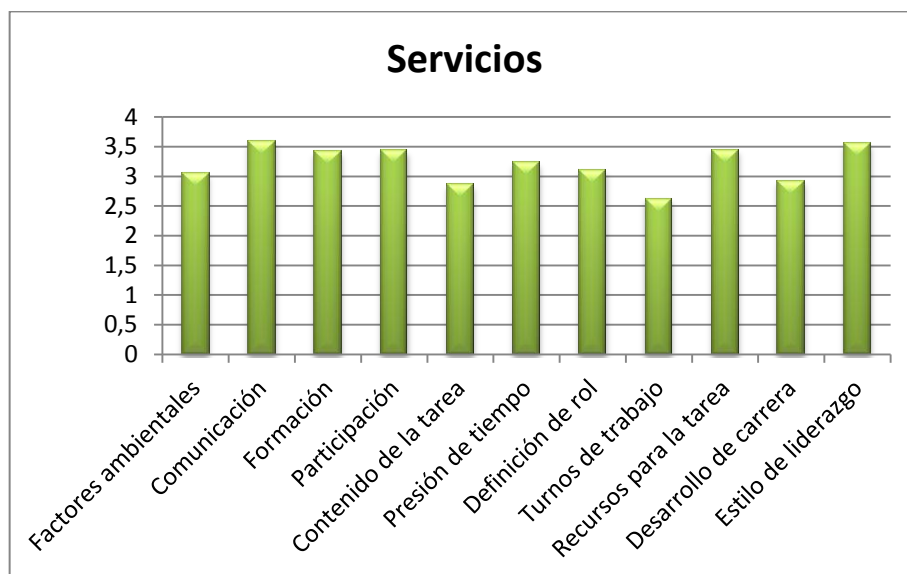


31

Sector	
Construcción	
Industria	
Servicios	




Resultados por sectores





Relación entre resultados de variables externas y variables internas

	Sexo		Edad			Puesto				Formación		Antigüedad				PROMEDIO DEL FACTOR
	H	M	Menos de 30 años	De 31 a 45 años	Más de 45 años	Operario/espec.	Admin.	M. Intermedio	Directivo	Básicos y medios	Superiores	Menos de 1 año	De 1 a 5	De 5 a 10	Más de 10 años	
Factores Ambientales	80,92	78,98	77,34	79,74	83,14	83,88	78,47	78,88	77,78	85,55	78,34	79,17	81,34	78,47	81,53	80,2
Comunicación	85,62	90,59	85,16	88,10	86,25	89,14	85,42	88,03	81,25	86,54	88,17	87,50	86,07	88,04	88,20	86,9
Formación	85,26	86,36	89,06	86,63	78,75	85,98	87,50	86,44	62,50	82,35	87,50	91,67	86,03	87,50	83,15	84,4
Participación	83,12	81,54	87,50	83,91	72,50	84,75	73,15	85,63	70,83	81,37	83,59	94,44	82,21	84,43	79,71	81,9
Contenido de la tarea	71,75	70,14	72,73	69,04	67,31	72,94	64,29	68,62	65,00	70,73	68,61	67,11	73,88	68,10	67,12	69,2
Presión del tiempo	80,94	76,14	78,95	78,78	77,27	73,75	73,75	84,05	75,00	77,34	79,17	87,50	74,31	79,86	79,55	78,4
Definición de rol	73,70	64,10	75,00	80,52	68,48	73,75	73,75	78,88	62,50	78,13	77,22	75,00	82,64	72,22	78,41	74,3
Turnos de trabajo	71,00	60,42	72,37	62,68	70,31	85,00	45,83	56,55	50,00	69,35	64,08	56,25	65,15	52,59	78,68	64
Recursos disponibles	83,93	82,39	86,11	85,23	88,64	88,10	82,50	86,21	87,50	92,65	83,89	87,50	86,11	77,78	92,39	86,1
Desarrollo de carrera	58,54	54,55	72,37	69,60	54,55	70,83	67,50	68,53	56,25	66,91	69,44	78,13	70,83	65,97	67,39	66,1
Estilo de liderazgo	88,29	91,23	87,96	89,48	89,84	92,06	80,83	91,36	70,83	90,20	88,76	87,50	86,84	93,23	88,49	87,8

40-60%	
60-80%	
80-100%	

Los porcentajes cercanos al 100% indican que la percepción del riesgo es alta.

Cuanto mayor es el valor, mayor es la percepción del riesgo.

Resultados cuestionario resumido

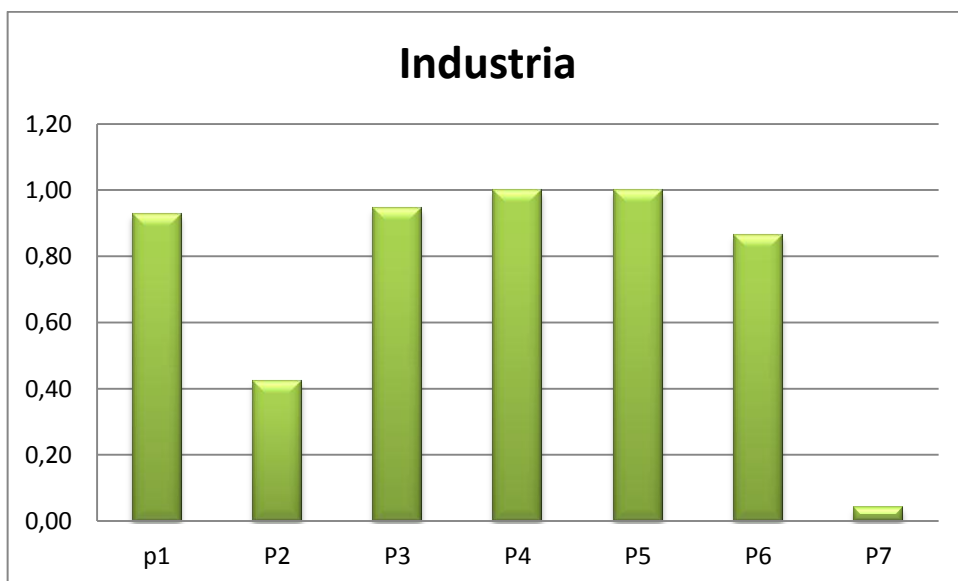
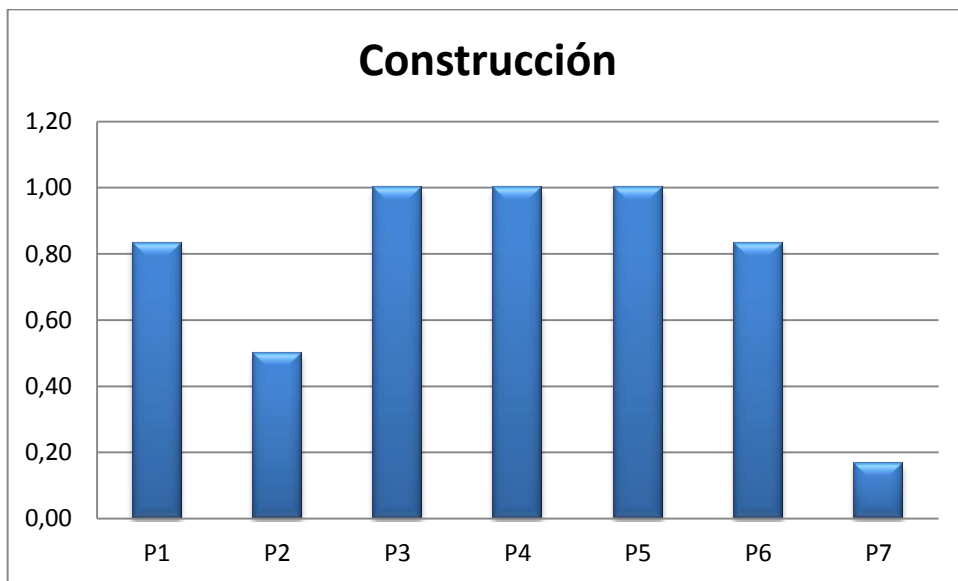
El cuestionario corto se ha introducido en la página web de CREA y ha sido respondido por 146 personas

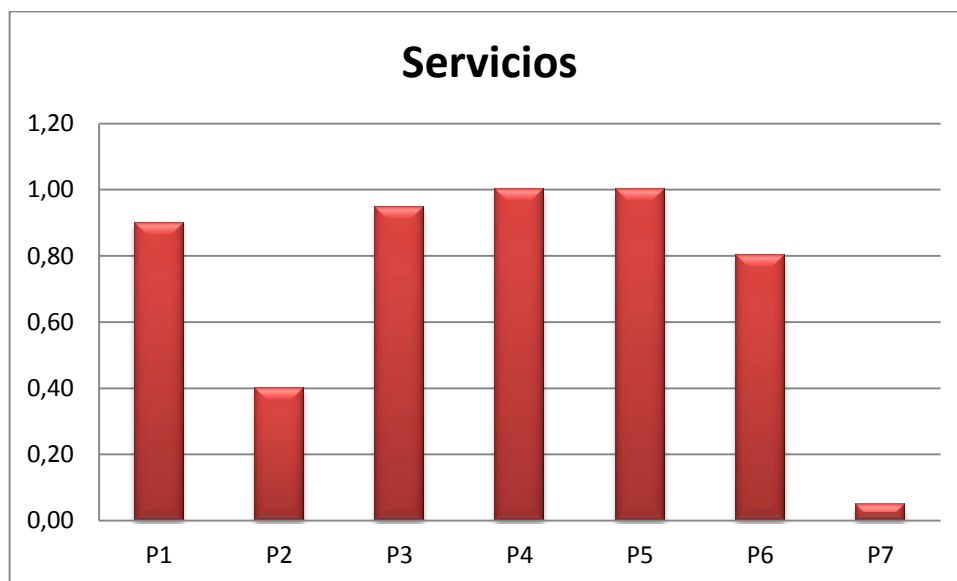
Las preguntas de dicho cuestionario han sido las siguientes:

1. ¿Consideras que la gestión preventiva de las empresas puede mejorarse si se avanza en el estudio de los riesgos psicosociales?
2. ¿Crees que se pueden poner medidas efectivas ante un riesgo que no es percibido de forma correcta?
3. ¿Crees que la Prevención de Riesgos Laborales es rentable?
4. ¿Piensas que el estado de salud y de ánimo influyen en la seguridad?
5. ¿Crees que un trabajador satisfecho es más productivo?
6. ¿Consideras que las medidas de sensibilización sobre riesgos laborales influyen en las conductas preventivas?
7. ¿Crees que los factores de riesgo psicosocial son suficientemente conocidos?

35

Los cuestionarios han sido identificados por sector de actividad y los resultados han sido los siguientes:





Se puede observar que los resultados son homogéneos independientemente del sector de actividad.

Este cuestionario está disponible en la web de CREA.

7. Conclusiones del estudio

Estos resultados pueden determinar la prioridad de actuación sobre unos factores u otros.

El Estilo de liderazgo es el factor que a priori, más puede influir en la generación de percepciones altas de riesgo y por lo tanto en la posible generación de trastornos psicosociales.

En los tres sectores de actividad estudiados se repiten los resultados sobre el Estilo de Liderazgo, aunque en el sector Construcción, el factor formación tiene especial relevancia.

El estilo de liderazgo afecta menos al personal Directivo como era esperable a priori.

Los mandos intermedios y Operarios / Especialistas son los que más perciben como riesgo el estilo de liderazgo.

Los sectores tienen una homogeneidad en los resultados que es llamativa, ya que los factores de riesgo cuestionados disponen de la misma estructura de resultados.

Los recursos para la tarea, medios materiales y herramientas cobran una importancia muy relevante y ocupan uno de los cuatro primeros lugares en orden de importancia otorgada para la salud. Los medios o recursos para la tarea mejoran la competitividad de los trabajadores y por lo tanto pueden reducir la probabilidad o posibilidad de estrés habitualmente.

La formación es una necesidad para gran parte de los trabajadores que han respondido al cuestionario, siendo un factor que influye en la percepción de una empresa saludable.

El factor de riesgo percibido como más importante para la salud es el estilo de liderazgo para hombres y mujeres y el que cobra menor importancia es el desarrollo de carrera para ambos géneros.

Los hombres le dan más importancia a la presión de tiempo que las mujeres con una diferencia del casi un 5%, repitiéndose el resultado en el trabajo a turnos con una diferencia de más de un 10%.

La comunicación es uno de los cuatro factores más importantes en cuanto a la percepción y en cuanto a la facilidad de la realización de las tareas.

Los operarios y especialistas le conceden más importancia a los riesgos psicosociales en cuanto a su afectación a la salud y el sector por puesto de trabajo, que menor importancia le concede es el de Directivos.

Los trabajadores con formación superior conceden por norma general, menor importancia a los riesgos psicosociales que los trabajadores con formación básica o media.

En cuanto a las variables de población el perfil de trabajador que más importancia le da a los factores psicosociales es un hombre con una edad comprendida entre 31 y 45 años, operario o especialista, con una formación básica o media, y con una experiencia media en el puesto de 1 a 5 años.

El factor que más afecta a la percepción en los trabajadores con mayor experiencia es el de recursos disponibles, por delante del estilo de liderazgo y de la comunicación.

Los Directivos son el sector de población que por norma general, y con diferencia, concede menor importancia a los factores de riesgo psicosocial. Este sector de población no se ve influido por el estilo de liderazgo según aparece en los resultados

Las actuaciones para las correcciones del riesgo y de la percepción del riesgo han de centrarse en las condiciones de trabajo.

Podemos concluir que en relación a la hipótesis inicial planteada en el estudio, existen indicios importantes de cumplimiento de la misma. Es decir, cuanto más alta es la percepción de los factores de riesgo psicosocial, más importancia tienen para la realización de la tarea de los trabajadores y por lo tanto su afectación a la salud.

Conclusiones del cuestionario resumido.

Entre el 83 y el 93% de la población encuestada considera que la gestión preventiva de las empresas puede mejorarse si se avanza en el estudio de los riesgos psicosociales.

Entre el 40% y el 50% de la población encuestada cree que se pueden poner medidas efectivas ante un riesgo que no es percibido de forma correcta.

Entre el 95% y el 100% de la población encuestada cree que la Prevención de Riesgos Laborales es rentable

El 100% de la población encuestada piensa que el estado de salud y de ánimo influyen en la seguridad

El 100% de la población encuestada cree que un trabajador satisfecho es más productivo

Entre el 80% y el 86% de la población encuestada considera que las medidas de sensibilización sobre riesgos laborales influyen en las conductas preventivas

Entre el 4% y el 17% de la población encuestada cree que los factores de riesgo psicosocial son suficientemente conocidos

A pesar de que no era una hipótesis inicial del estudio, se puede concluir que se otorga una gran importancia a los factores de riesgo psicosocial en las empresas, lo cual coincide en los dos cuestionarios aplicados

8. Método de valoración de la percepción del riesgo psicosocial

Para realizar el estudio de la Percepción de los Riesgos laborales en los trabajadores de diversas empresas se han llevado a cabo unos pasos:

1. **Información a los trabajadores:** Es necesario e imprescindible que los empleados estén al tanto de que se les va a administrar un cuestionario y el objeto del mismo
2. **Administración de los cuestionarios:** Se tomó una muestra aleatoria de las diferentes empresas que forman la Confederación de Empresas de Aragón (CREA) y de estas a su vez, se seleccionaron un número de empleados al azar.

A la hora de suministrar a los trabajadores el cuestionario se les indicó que este era anónimo y que debían contestar con la mayor sinceridad posible, ya que sino el estudio no sería válido. Además se les dio la indicación de que debían cumplimentarlo de manera individual.

3. **Resultados del estudio:** Se evaluaron los resultados de cada empresa y se analizó toda la información derivada de ellos. Para poder cuantificar las respuestas se asignó a cada respuesta un valor del 0 al 4, pudiendo de esta manera tener datos numéricos sobre:
 - Grado de percepción de los riesgos de Sector empresarial
 - Grado de percepción de los riesgos según el factor evaluado.
 - Grado de percepción de los riesgos según las variables intrínsecas al trabajador evaluadas: sexo, edad, puesto de trabajo, formación y años de experiencia en el puesto.

4. **Implantación de las recomendaciones:** cuando se analizaron todos los resultados obtenidos se pudo evaluar el colectivo que menos percibía los riesgos de su puesto e instaurar unas recomendaciones para mejorar el puesto, la percepción de los riesgos, y los riesgos en sí mismos.

8.1.- Variables de estudio del cuestionario

Variables internas	
Sexo	Hombre
	Mujer
Edad	Menos de 30 años
	De 31 a 45 años.
	Más de 45 años
Puesto que ocupas	Operario o especialista
	Administrativo
	Mando intermedio
	Directivo
Formación	Básicos y secundarios (EGB, FP I y FP II)
	Diplomatura / Licenciatura
Antigüedad en el puesto	Menos de 1 año
	Entre 1 y 5 años
	Entre 5 y 10 años
	Más de 10 años

43

Variables externas	Nº de preguntas
Factores ambientales	1, 2, 3, 4
Comunicación	5,6, 7, 8
Formación	9, 10
Participación	11, 12, 13
Contenido de la tarea	14, 15, 16, 17
Presión del tiempo	18, 19
Definición de rol	20, 21
Turnos de trabajo	22, 23
Recursos disponibles	24,25
Desarrollo de carrera	26,27
Estilo de liderazgo	28,29,30

8.2.- Niveles de percepción y prioridad de actuaciones

Nivel de percepción del riesgo

Nivel de percepción riesgo	Rangos de los resultados
Percepción muy baja de los riesgos	Puntuación directa entre 0 y 1 (del 0 al 25%)
Percepción baja de los riesgos	Puntuación directa entre 1 y 2 (del 25 al 50%)
Percepción media de los riesgos	Puntuación directa entre 2 y 3 (del 50 al 75%)
Percepción alta de los riesgos	Puntuación directa entre 3 y 4 (del 75 al 100%)

Nivel de percepción del riesgo y prioridad de las recomendaciones

Nivel de percepción	Prioridad de acción
Percepción muy baja de los riesgos	La intervención no es prioritaria, aunque es conveniente informar de los posibles factores de riesgo psicosocial presentes.
Baja percepción de los riesgos	Llevar a cabo las recomendaciones a medio y largo plazo
Media percepción de los riesgos	Llevar a cabo las recomendaciones en un plazo corto de tiempo
Alta percepción de los riesgos	Llevar a cabo las recomendaciones en un futuro inmediato

8.3.- Conclusiones: medidas preventivas y hábitos saludables.

RECOMENDACIONES SEGÚN EL GRADO DE PERCEPCIÓN DE RIESGOS

Grado de la percepción de los riesgos	Recomendaciones	Fecha límite	Recursos	Responsable
Percepción muy baja de los riesgos (de 0 a 1)	<ul style="list-style-type: none"> - No hace falta llevar a cabo ninguna recomendación ni acción preventiva, siendo recomendable establecer un seguimiento de la situación e informar de los posibles factores de riesgo psicosocial presentes. 			
Percepción baja de los riesgos (de 1 a 2)	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar cuáles son los riesgos que tienen prioridad en la percepción del riesgo de los individuos para explicar e informar de su situación. - Informar desde la empresa sobre el sistema de reparto de tareas y de definición de roles o de tareas. - Informar sobre las necesidades de información de los puestos y de los canales que ha de utilizar para recibir información de las tareas - Implantar un sistema de 5S junto con los trabajadores para que se hagan conscientes de los riesgos que se derivan del orden y limpieza. - Explicar los riesgos asociados que llevan los factores ambientales que nos rodean en nuestra jornada laboral y las posibles consecuencias para la salud de los mismos. - Implantar un sistema de participación en la empresa con un límite de tiempo en las respuestas a las sugerencias e informando de los resultados, al menos una vez al año. 			

45

<p>Percepción media de los riesgos (de 2 a 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un plan de prioridades o protocolo de actuación en las diferentes tareas para evitar picos de trabajo y la presión derivada de las acumulaciones de trabajo. - Implantar herramientas para realizar un seguimiento de los riesgos asociados a cada tarea, además se harán revisiones periódicas para subsanar fallos. En ella quedarán reflejadas las incidencias de cada departamento y la/s persona/s implicadas. - Establecer unos límites a la toma de decisiones en los departamentos para que pequeñas necesidades las puedan cubrir directamente con mayor autonomía. - Realizar reuniones periódicas en el departamento para conocer la marcha del trabajo, los riesgos y accidentes asociados a él y poder realizar propuestas de mejora. - Informar a los trabajadores de las consecuencias físicas y psicológicas que conllevan sus tareas. 			
---	--	--	--	--

<p>Alta percepción de los riesgos (de 3 a 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definir los flujos y procesos de trabajo para que los trabajadores tengan claro qué información es necesaria transmitir, a quién y con qué plazos, de tal manera evitaremos ciertos riesgos asociados a la mala comunicación. - Deberá verificarse en cada departamento que las medidas preventivas se han realizado correctamente. - Establecer un tiempo de formación previa, en las ocasiones en las que se instalen nuevos equipos, existan cambios tecnológicos relacionados con el trabajo, o se incorpore un nuevo trabajador a un puesto. - Valorar la realización un estudio de cargas de trabajo o métodos y tiempos para redistribuir la carga de trabajo de manera equitativa. - Planificar acciones informativas y formativas para mejorar el estilo de 			
--	--	--	--	--

	<p>liderazgo, atendiendo a las prioridades resultantes en el cuestionario.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar a los trabajadores de todas las instrucciones necesarias para llevar a cabo cada una de las tareas, de tal manera evitaremos accidentes por falta de instrucciones. - Formar a la plantilla sobre estrategias de afrontamiento del estrés, ansiedad, sus causas y consecuencias para poder ver su reflejo en las conductas de los trabajadores. - Informar a los trabajadores de la relevancia o importancia de las consecuencias físicas y psicológicas que conllevan sus tareas. - Revisar la implantación de las medidas preventivas de la evaluación de riesgos psicosociales - Comprobar la actualización de la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa. 			
--	---	--	--	--

Las recomendaciones son generales, y se debe de tener en cuenta que cada caso se podrá adaptar a las circunstancias y condiciones de trabajo de cada empresa.

Las recomendaciones son orientativas y no serían vinculantes a la empresa.

9. El cuestionario

ANTES DE EMPEZAR LEE ATENTAMENTE ESTAS INSTRUCCIONES

En primer lugar queremos agradecerte tu colaboración.

Éste es un cuestionario sencillo y corto que puede ayudar a tu empresa a mejorar en Prevención de Riesgos Laborales y por lo tanto también a que estés mejor en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo, por ello no debes incluir ninguna información o señal que pueda identificarte.

Introduce los datos requeridos o selecciona con un círculo una sola opción, la que creas define o sea más adecuada con lo que pienses sobre la pregunta realizada.

Si no deseas contestar a alguna pregunta déjala en blanco y pasa a la siguiente. **No importa.**

No existe un límite de tiempo para contestar el cuestionario.

Ten en cuenta que no existen respuestas más correctas o acertadas que otras, ni cuestionarios bien o mal contestado, es una encuesta para conocer su opinión.

Si tienes dudas sobre alguna cuestión, pregunta sobre su significado antes de contestar.

Tu sinceridad es fundamental para que el resultado de este cuestionario ayude a mejorar tu trabajo.

48

Datos generales

SEXO: Mujer.....Hombre.....

EDAD: (señala con un círculo el que corresponda)

- a) Menos de 30 años
- b) De 31 a 45 años.
- c) Más de 45 años

PUESTO QUE OCUPAS: (señala con un círculo el que corresponda)

- a) Operario o especialista
- b) Administrativo
- c) Mando intermedio
- d) Directivo

FORMACIÓN: ¿Qué nivel de estudios has alcanzado en tu formación? (señala con un círculo el que corresponda)

- a) Básicos y secundarios (EGB, FP I y FP II)
- b) Diplomatura / Licenciatura

AÑOS DE EXPERIENCIA: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu puesto de trabajo actual? (señala con un círculo en la letra que corresponda).

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 5 a 10 años
- d) Más de 10 años

1) ¿Piensas que los aspectos relacionados con el entorno físico (ruido, temperatura, iluminación...) pueden influir en cómo haces tu trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

2) ¿En qué medida crees y valorarías que afecta para hacer bien tu trabajo tener suficiente espacio físico en tu puesto?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

3) ¿Qué importancia tiene el orden y limpieza en el entorno de tu puesto para hacer bien tu trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

4) ¿Tener un ambiente calmado y sin interrupciones en tu trabajo te ayudaría a trabajar bien?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

5) ¿Para realizar bien y de forma adecuada tu trabajo, el que te llegue la información a tiempo para poder realizar tus tareas es...?

Muy poco importante	Poco importante	Normal	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

6) ¿Consideras que recibir o transmitir la información de otros departamentos relacionados con tus tareas influye para hacer bien tu trabajo?

Muy poco

Poco

Normal

Bastante

Mucho

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

7) ¿Consideras que unos buenos canales de comunicación afectan positivamente a tu trabajo?

Muy poco

Poco

Normal

Bastante

Mucho

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

8) ¿Crees que mejoraría tu trabajo que la empresa te informase de los resultados o del cumplimiento de los objetivos de tu actividad?

Muy poco

Poco

Normal

Bastante

Mucho

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

9) ¿Consideras que la formación continua es algo que puede ayudar a tu desarrollo profesional y personal?

50

Muy poco

Poco

Normal

Bastante

Mucho

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

10) ¿Consideras importante para tu trabajo tener la posibilidad de proponer acciones formativas concretas?

Muy poco importante

Poco importante

Normal

Importante

Muy importante

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

11) ¿Qué importancia tiene para hacer bien tu trabajo tener la posibilidad de hacer sugerencias sobre el mismo?

Muy poco importante

Poco importante

Normal

Importante

Muy importante

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

12) ¿Considerarías interesante qué te pidiesen colaboración e información sobre aspectos relacionados con tu trabajo?

Muy poco importante	Poco importante	Normal	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

13) ¿Cómo valoras la posibilidad de tener reuniones y comentar posibles mejoras para hacer bien tu trabajo?

Muy poco importante	Poco importante	Normal	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

14) ¿La monotonía o el contenido de tu tarea son relevantes para conseguir hacer bien tu trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

15) ¿Las rotaciones de puestos de trabajo o conocer otros puestos es algo que sería bueno para ti y para el trabajo que haces en la empresa?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

51

16) ¿Crees que el reparto de las tareas entre compañeros puede afectar a cómo te sientes en el trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

17) ¿Qué importancia crees que tiene la posibilidad de decidir sobre tus tareas o tener autonomía para decidir o resolver problemas sobre el trabajo que haces?

Muy poco importante	Poco importante	Normal	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

18) ¿Las acumulaciones de tareas (*no llegar a tiempo*) te pueden afectar para conseguir tus objetivos de trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

19) ¿Crees que una falta de tiempo por sobrecarga de trabajo pueden afectar a la calidad de los resultados del mismo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

20) ¿Consideras que tener claras y definidas tus tareas influye en tu satisfacción en el trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

21) ¿Opinas que es relevante conocer las funciones y las responsabilidades de los compañeros, cuyo trabajo está relacionado con el tuyo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

52

22) ¿La posibilidad de poder cambiar los turnos haría que te sintieras mejor en el trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

23) ¿Tener de manera previa o con antelación la información sobre los turnos de tu trabajo te ayudaría a estar mejor?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

24) ¿Cómo consideras que te afectaría la monotonía y el contenido de la tarea para conseguir tus objetivos en el trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

25) ¿Crees que unos buenos equipos de trabajo te facilitarían el desarrollo de tus tareas?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

26) ¿Saber que tienes la posibilidad de mejorar en la empresa y poder asumir otros puestos de más responsabilidad influiría en tu ilusión por el trabajo?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

53

27) ¿La posibilidad de poder cambiar de puesto de trabajo o de departamento es algo que te interesaría y te aportaría cosas positivas?

Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

28) ¿Qué importancia crees que tiene la coordinación de tus superiores en las instrucciones que recibes para tu trabajo?

Muy poco importante	Poco importante	Normal	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

29) ¿Tener una buena comunicación con tus jefes es algo que crees necesario para hacer bien tu trabajo?

Muy poco importante	Poco importante	Normal	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

30) ¿Crees que los resultados de tu trabajo podrían verse afectados por cómo recibes las instrucciones (claridad, tiempo, formas,...)?

Muy poco

Poco

Normal

Bastante

Mucho

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

31) ¿Crees que todas estas cuestiones podrían ayudarte para hacer mejor tu trabajo?

Muy poco

Poco

Normal

Bastante

Mucho

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

Sugerencias