CO FINANCIAMENTO

XUNTA DE GALICIA

ASOCIACIÓN PROVINCIAL EMPRESARIOS HOSTELERÍA E TURISMO LUGO

PARA COMER, LUGO

AVALIACIÓN E PREVENCIÓN DE RISCOS PSICOSOCIAIS EN HOSTALERÍA NA PROVINCIA DE LUGO

Asociación Provincial de Empresarios de Hostalería de Lugo

ÍNDICE

1. Antecedentes
2. Obxectivos do proyecto
3. Alcance territorial
4. Participantes
5. Metodoloxía
6. Análise xeral
7. Conclusións xerais
8. Análises particulares e conclusións respectivas
9. Bibliografía

1. Antecedentes

O feito de que nas empresas traballen persoas implica aceptar que as empresas teñen un compoñente social. Con todo, a non aceptación do compoñente social leva a apariciçon dunha serie de riscos psicosociais que, apenas se teñen en conta e que, en cambio teñen unha gran repercusión na saúde e benestar das persoas.

Hoxe en día, prácticamente todos os axentes empresariais circunscriben os riscos laborais ao ámbito da saúde física, de maneira que na avaliación dos riscos laborais dos postos de traballo nas empresas apenas se teñen en conta os factores de risco psicosocial.

Os riscos laborais identifícanse case únicamente cos riscos físicos, é dicir, con aquilo que é "visible". Os factores de riscos psicosociais pasan en certo xeito inadvertidos, o que quizais vén propiciado pola existencia dunha lexislación pouco precisa acerca dos riscos psicosociais e pola subxetividade dos conceptos que rodean aos riscos psicosociais,xa que éstes "non se ven".

Entendemos por factores psicosociais as condicións presentes nas situacións laborais directamente relacionadas coa organización do traballo, có contido do posto, coa realización da tarefa e mesmo coa contorna, que teñen a capacidade de afectar ó desenvolvemento do traballo e á saúde das persoas traballadoras.

Os factores de risco psicosocial están na orixe de erros humanos presentes nos accidentes de traballo. Por tanto un traballador que se atopa baixo factores de risco psicosocial ten máis de risco de sufrir ou provocar accidentes.

A actividade de hostalaría, en xeral, pode ser xeradora de altos índices de tensións, especialmente si o traballador asume tarefas diversas (recepción, camareiro, servizo de habitación, etc.). A sobrecarga laboral e a ausencia de control sobre as tarefas constitúense coma os principias factores de risco psicosocial. O risco increméntase no caso de que o traballador perciba unha falta de xustiza, de recompensas ou de conflito de valores.

Numerosos estudos poñen de manifesto as relacións entre tensións e saúde. Tensión laboral, conceptualizada como "factores psicosociais", definiuse coma "un conxunto de reaccións emocionais, cognitivas, fisiológicas e comportamentales a certos aspectos do contido, a organización ou a contorna de traballo. Un estado que se

caracteriza por altos niveis de excitación e angustia, coa sensación de non poder facer nada fronte á situación".

A Lei de Prevención de Riscos Laborais (Lei 31/1995, de 8 de novembro) que ten por obxecto a determinación do corpo básico de garantías e responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección da saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados das condicións de traballo, e iso no marco dunha política coherente,coordinada e eficaz de prevención dos riscos laborais, debe ser unha ferramenta para facer fronte aos riscos psicosociais desde o momento en que éstes poden afectar negativamente tanto ao benestar como á saúde das persoas traballadoras.

2. Obxectivos do proyecto

Obxectivo xeral:

- Coñecer os factores de risco psicosocial aos que se atopan expostos os traballadores de recente incorporación ou eventuais do sector da hostalaría na provincia de Lugo.

Obxectivos específicos:

- Describir os principais postos de traballo
- Realizar unha avaliación dos riscos tradicionais aos que están expostos os empregados de recente incorporación ou eventuais no sector da hostalaría da provincia de Lugo.
- Realizar unha avaliación específica dos riscos psicosociais aos empregados de recente incorporación ou eventuais no sector da hostalaría da provincia de Lugo.
- Elaborar as medidas preventivas organizativas necesarias para diminuír ou eliminar o risco psicosocial.

3. Alcance territorial

Traballadores de recente incorporación e traballadores con contratos eventuais do Sector da Hostalería da provincia de Lugo.

O ámbito territorial do Proxecto será a provincia de Lugo, podendo ser os resultados transferidos a outras provincias.

Estes resultados serán trasladados á Confederación Galega de Hostalería (CEHOSGA), para que a través dos resultados deste diagnóstico poidan chegar a todas as provincias da nosa comunidade.

4. Participantes

Empresa	Entrevistados
Empresa 1	75%
Empresa 2	100%
Empresa 3	100%
Empresa 4	100%
Empresa 5	66%
Empresa 6	66%
Empresa 7	100%
Empresa 8	100%
Empresa 9	100%
Empresa 10	66%
Empresa 11	100%
Empresa 12	100%
Empresa 13	100%
Empresa 14	100%
Empresa 15	66%

5. Metodoloxía

O estudo, de tipo observacional, descritivo e transversal, baséase na análise dos datos recollidos nun cuestionario autocumprimentado que se distribuiu entre os traballadores de recente incorporación e eventuais de establecementos hostaleiros da provincia de Lugo.

A mostra do estudo está consituída por un mínimo de 15 empresas.

Para avaliar a exposición aos riscos psicosociais nestas empresas, empregouse a versión curta do Cuestionario de Avaliación de Riscos Psicosociais no Traballo ISTAS 21 (CoPsoQ), destinado ás pequenas empresas. É a adaptación para o Estado español do Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), o cal foi desenvolvido no ano 2000 por un equipo de investigadores do Instituto Nacional de Saúde Laboral de Dinamarca, liderado polo profesor Tage S. Kristensen. Trátase do instrumento de medida do risco psicosocial máis utilizado a nivel internacional, identifica e avalía os riscos psicosociais e facilita o deseño e implementación de medidas preventivas. A súa validación e adaptación ao estado español foi realizada por un grupo de traballo constituído polo Instituto Sindical de Traballo, Ambente e Saúde (ISTAS).

O CoPsoQ PSQCAT v2, na súa versión curta é unha metodoloxía para a avaliación e prevención de riscos psicosociais no traballo en empresas con menos de 25 persoas. Inclúe un cuestionario de resposta individual e o tratamento de datos faise de forma colectiva, co obxectivo de valorar a exposición a factores de riscos psicosociais. Non avalía ao individuo, senón ás condicións de traballo.

A metodoloxía CoPsoQ PSQCAT reúne as seguintes características básicas:

- Incorpora o coñecemento e metodoloxía científica. O coñecemento científico permite definir cales son os riscos psicosociais e como se ha de proceder para podelos identificar, medir e valorar nas empresas.
- Fundaméntase nun proceso de intervención participativo pautado paso a paso, desde o acordo para utilizar o método, pasando pola fase de obtención da información ata o acordo das medidas preventivas en orixe.
- Facilita a acción sobre a orixe dos riscos. Facilita a identificación das causas e a determinación das medidas preventivas máis axeitadas.

- Garante a participación dos axentes sociais en todo o proceso de prevención; os coñececementos científicos e técnicos compleméntanse cos derivados da experiencia; a participación mellora a calidade da avaliación e facilita a súa eficacia preventiva.
- Adaptado a apequenas empresas. Para empresas con menos de 25 traballadores.
- Aplicable a todas as empresas. A metodoloxía CoPsoQ PSQCAT está deseñada para calquera tipo de empresa, independentemente da súa actividade.
- Incorpora todos os requisitos legais. Cumpre con todos os requisitos legais para a avaliación e prevención dos riscos nas empresas. Éstes están regulados na Lei de prevención de riscos laborais (LPRL), Lei 31/1995, de 8 de novembro e no Regulamento dos servizos de prevnción (RSP), RD 39/1997, de 17 de xaneiro.

Este instrumento deseñado para identificar e medir a exposición a factores de risco de natureza psicosocial, consta de 38 preguntas agrupadas nas seguintes 6 dimensións de exposición a riscos psicosociais:

Dimensións

1) **Esixencias psicolóxicas**

Éstas son as derivadas da cantidade de traballo. É dicir, cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medicións dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

2) **Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento:**

Ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia e o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

3) **Inseguridade**

Refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade. Ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas condicións e a posibilidade de

cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

4) Apoio e liderado

Relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social se pode observar: que hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, ten que ver cós principios e procedementos de xestión persoal e a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade está relacionada coa ausencia de información e a falta de formación nos cambios. E por último a claridade de rol é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos e recursos a emplear.

5) Dobre presencia

Ten en conta as esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

6) Estima

Está relacionada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Proceso de intervención

Como calquera proceso de intervención, a avaliación e prevención de riscos psicosociais requeriu ter estructurado o que se debe facer, quen o fai e quen o impulsa.

1) Acordar a avaliación e a prevención dos riscos psicosociais.

Aceptar a licenza de uso do método implica o acordo de facer a avaliación de riscos psicosociais co CoPcoQ PSQCAT, versión curta, respectando as condicións alí

establecidas: en empresas con respresentación dos traballadores realízao o Grupo de traballo (formado polo representante da Dirección e o representante dos traballadores,co asesoramento da persoa técnica en prevención). En empresas sen representación dos traballadores realízao a Dirección da empresa e a persoa técnica de prevención.

2) Obter os datos da exposición.

- Deseñar a distribución, resposta e recollida do cuestionario, informar ao persoal e distribuír e recoller o cuestionario.
- Responder o cuestionario: Realízao todo o persoal que cumpra os requisitos.
- Resumir os datos de exposición. Encárgase a persoa técnica de prevención.

3) Acordar e levar a cabo as medidas preventivas.

- Concretar a orixe da exposición e unha proposta de medidas preventivas. É necesario que todo o persoal teña a posibilidade de participar e sería desexable a súa participación a través dos Círculos de Prevención.
- Acordar as medidas preventivas

6. Análise xeral

A análise do proxecto consta de dúas partes:

1) Análise do cuestionario, de cada un dos apartados do cuestionario.
2) Análise xeral, a partir dos datos obtidos do cuestionario e o círculo de prevención.

En canto, á explicación da análise consta de varias táboas que son o resultado tanto do cuestionario como de o círculo de prevención. Polo tanto hai que ter en conta que as táboas de medias, de resumo de exposicións e de preguntas teñen que ver cós resultados do cuestionario. Mentres que as táboas da orixe dos riscos psicosociais e medidas preventivas e a de planificación de medidas preventivas son o resultados de todo o proceso de investigación.

A primeira parte consta de dúas fases:

1) Anotar os puntos obtidos de cada apartado
2) Comprobar o nivel que lle corresponde: verde, amarelo ou vermello; sendo o verde o máis favorable para a saúde dos traballadores e o vermello o máis desfavorable

		Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
Apartado	Dimensión psicosocial		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Táboa de medias das dimensións:

Dimensións	Media
Esixencias psicolóxicas	12
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	27
Inseguridade	7
Apoio e liderado	29
Dobre presencia	8
Estima	9

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto ás dimensións máis favorables, destacan: o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado, que se sitúan no nivel máis favorable para a saúde dos traballadores, coa cor verde.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Por outro lado, ás dimensións máis desfavorables, coa cor vermella, son: as esixencias psicolóxicas, a inseguridade, a dobre presencia e a estima.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

En relación coa inseguridade, hai que ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

No caso da dobre presencia, relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Por último, a estima está asociada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo:

Táboa resumo de exposicións			
	Número de cuestionarios en cada exposición		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	14	14
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	16	8	4
Inseguridade	2	10	16
Apoio e liderado	14	8	6
Dobre presencia	1	9	18
Estima	2	13	13

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes á exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedio e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de de cuestionarios de cada cor para cada unha das dimensións.

Nela podemos observar as dimensións que máis participantes teñen, máis da metade, en cada nivel, así:

- Nivel verde: o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e apoio e liderado
- Nivel amarelo: as esixencias psicolóxicas
- Nivel vermello: a inseguridade e a dobre presencia

Pola contra, a dimensión da estima atópase por igual no nivel intermedio e vermello con 13 participantes cada un.

Polo tanto, confírmanse os datos da primeira táboa, á das medias nas dimensións.

CO FINANCIAMENTO

XUNTA DE GALICIA

ASOCIACIÓN PROVINCIAL EMPRESARIOS HOSTELERÍA E TURISMO LUGO

PARA COMER, LUGO

Táboa de preguntas:

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións y preguntas	"Sempre" ou "M	"Algunhas veces	"Solo algunha v
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	17	11	0
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?	2	17	9
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	20	7	1
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?	5	10	13
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	4	12	12
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	8	7	13
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	8	11	9
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	15	10	3
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	11	10	7
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	11	11	6
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	13	10	5
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	15	11	2
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	21	6	1
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	21	5	2
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	22	4	2
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	18	7	3

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións y preguntas	"Sempre" ou "M	"Algunhas veces	"Solo algunha ve
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	16	7	5
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?	3	6	19
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	7	6	15
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	6	7	15
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	18	4	6
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	23	2	3
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	19	7	2
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	20	5	3
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	24	3	1
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	19	5	4
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	7	2	19
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	22	4	2
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	21	2	5
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	19	6	3

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións y preguntas	"Sempre" ou "M	"Algunhas veces	"Solo algunha ve
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	9	13	6
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	5	10	13
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	5	12	11
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	19	4	5
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	19	6	3
37	No meu traballo trátanme inxustamente?	3	4	21
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	17	7	4

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, neste análise se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións. Aquelas nas que coinciden máis da metade dos participantes:

No caso das preguntas que obteñen as puntuacións máis favorables, tendo en conta a dimensión á que pertencen, atópanse:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da túa empresa a outras persoas?

En relación coa dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, é importante indicar que o persoal inflúe na forma de traballar debido a que ten autonomía para xestionar o seu posto, a orde en que realiza as tarefas, ademais tense en conta a súa opinión ao asignarlle as tarefas, pode decidir cando fai un descanso, pode atender a algunha emerxencia familiar sen permiso especial, o traballo require que teña iniciativa, permítelle aprender cousas novas e considera que as súa tarefas teñen sentido, que se sente comprometido coa súa profesión e que fala con entusiasmo da súa empresa.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

En relación coa inseguridade o persoal manifesta que foi consciente das súas condicións de traballo desde o primeiro día e que non está preocupado por que lle cambien as súas tarefas ou o horario.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente qué marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?

- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunícanse ben cos traballadores y traballadoras?

En relación có apoio e o liderado, hai que indicar que ten que ver coa claridade de rol na empresa, algo que o persoal ten perfectamente claro, igual que ocurre coas súas tarefas e as súas responsabilidades. Ademais sente apoio dos compañeiros e compañeiras e do seu inmediato superior, tamén considera que forma parte dun grupo e que os seus superiores comunícanse de forma correcta. E, por outro lado, que a pesar de que o posto se atope algo illado, o persoal é apoiado sempre que o necesita.

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- Se penso en todo o traballo e esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me parece adecuado

En canto á estima consideran que reciben o recoñecemento que merecen.

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes que traballar moi rápido?

O persoal coincide en que usualmente teñen que traballar moi rápido, algo que consideran normal no sector de hostelería según manifestaron moitos no círculo de prevención posterior ao cuestionario

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

Existe moita preocupación pola situación do paro, máis pola situación actual do país que pola empresa. En xeral consideran que na empresa foron honestos e lles dixeron desde o primeiro día que viñan por un tempo. Polo que a preocupación ven determinada pola elevada tasa de paro actual.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=28)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 19 Exposición intermedia = 12 Exposición máis favorable = 8	¿Tes que traballar moi rápido?	Falta de persoal	Número de persoal adecuado ao traballo
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 16 Exposición intermedia = 7 Exposición máis favorable = 0	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Situación laboral e de crise económica no país Contrato eventual	Garantizar a estabilidade e seguridade do traballo
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 14 Exposición intermedia = 8 Exposición máis favorable = 1	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer? ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares? ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	Horarios incompatibles coa vida familiar Moitas horas Non descanso entre xornadas	Facilitar a concialiación entre a vida familiar e laboral, turnos rotativos e respeto do descanso entre xornadas

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é a necesidade de traballar moi rápido, algo que consideran habitual na hostalería porque, como dí algún, "tódolos clientes queren que se lles sirva rápido, feliz e correcto". A solución aportada para este tipo de problema é reforzar cunha persoa extra para eses momentos puntuais que se precisan. Algo que os empresarios manifestan que non é nada fácil de adiantar debido a que o volumen de clientes é, en moitas ocasións impreciso.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, hai que ter en conta que a súa puntuación sitúa a posición da dimensión no nivel máis favorable para a saúde do traballador, polo que non precisa medidas preventivas.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa, aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en

España nos últimos anos a consecuencia da crise económica, polo que as medidas terían que ser gubernamentais.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas porque a súa posición na escala atópase no nivel máis favorable para a saúde.

En relación coa dobre presencia hai que dicir que a orixe do risco ten que ver con que os horarios de hostelería, segundo indican, son difíciles de compatibilizar debido a que, en moitos casos (sobretodo nos restaurantes), son á hora das comidas, polo que a opción valorada neste caso sería a rotación de turnos, o que nunha empresa pequena é difícil porque non hai persoal suficiente. Ademais, nalgunhas ocasións, a única posibilidade de trabllar a turnos rotativos sería reduci-la xornada laboral dos traballadores, algo ao que moitos non están dispostos.
Por último, na dimensión da estima, que se atopa moi preto do nivel intermedio tampouco se precisan medidas preventivas en xeral, debido a que nos círculos de prevención os participantes aclaran que se senten recoñecidos e que se lles trata de forma xusta. Aínda que sempre pode ser máis notable.

Táboa de planificación de medidas

Medida Preventivas Xerais
Axustar o persoal ao volume de clientes
Axustar ó tempo ás tarefas a realizar
Control por parte dos traballadores da orde de tarefas e descansos
Incrementar a participación dos traballadores á hora se asignarlles tarefas
Respetar o descanso entre xornadas
Mellorar a comunicación e a empatía
Avisar con antelación dos cambios que os afecten ao futuro dos traballadores
Fomentar o traballo en equipo e eliminar a competitividade entre compañeiros/as e departamentos
Turnos rotativos de mañá e tarde
Garantizar o trato xusto entre os traballadores
Garantizar a estabilidade laboral

Éstas son medidas preventivas que se acordaron nos círculos de prevención nalgunhas empresas.

7. Conclusión xeral

En conclusión podemos resumir o análise realizado coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais, englobados nas dimensións estudiadas, dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo, se conclúe así que:

En canto ás dimensións máis favorables, destacan: o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, o apoio e liderado e a estima, que se sitúan no nivel máis favorable para a saúde dos traballadores.

En relación ás dimensións máis desfavorables para a saúde dos traballadores destacar que son: as esixencias psicolóxicas, a inseguridade e a dobre presencia.

No caso da táboa de resumo de exposicións, podemos observar o nivel das dimensións que máis participantes teñen. Se citan a continuación aquelas que teñen máis da metade, segundo o nivel, así:

- Nivel verde: o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e apoio e liderado
- Nivel amarelo: as esixencias psicolóxicas
- Nivel vermello: a inseguridade e a dobre presencia

Polo contrario, a dimensión da estima atópase por igual no nivel intermedio e vermello con 13 participantes cada un.

Por outro lado, na táboa de preguntas tamén se poden obter dous aspectos, positivo é negativo, procedentes das coincidencias nas preguntas máis favorables e desfavorables respectivamente:

No primeiro caso, dos resultados das preguntas máis favorables se obtiveron os seguintes datos:

En relación coa dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, é importante indicar que o persoal inflúe na forma de traballar, ten autonomía para xestionar o seu posto e a orde en que realiza as tarefas, tense en conta a súa opinión ao asignarlle as tarefas e pode decidir cando fai un descanso; tamén pode atender

algunha emerxencia familiar sen permiso especial, o traballo require que teña iniciativa, permítelle aprender cousas novas e considera que as súas tarefas teñen sentido, ademais se sente comprometido coa súa profesión e fala con entusiasmo da súa empresa.

En relación coa inseguridade, o persoal manifesta que foi consciente das súas condicións de traballo desde o primeiro día e que non está preocupado por que lle cambien as súas tarefas ou o horario senón pola elevada tasa de paro.

En canto ao apoio e o liderado, hai que indicar que o persoal ten claro o seu rol na empresa, así como tamén as súas tarefas e as súas responsabilidades. Ademais sente apoio dos compañeiros e compañeiras e do seu inmediato superior.Tamén considera que forma parte dun grupo e que os seus superiores comunícanse de forma correcta. E, por outro lado, que a pesar de que o posto se atope algo illado, o persoal apoiado sempre que o necesita.

Por último, no caso da estima consideran que reciben o recoñecemento que merecen.

No segundo caso, con respecto aos resultados das preguntas máis desfavorables se deduce que:

O persoal coincide en que usualmente teñen que traballar moi rápido, algo que consideran normal no sector de hostelería según manifestaron moitos no círculo de prevención.

Existe moita preocupación pola situación do paro, máis pola situación actual do país que pola empresa, que xeralmente é honesta desde o primeiro día.

Por outro lado, en relación coa táboa de medidas preventivas e a orixe dos riscos dedúcese o seguinte:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial máis habitual é a necesidade de traballar moi rápido. Polo tanto, a solución aportada para este tipo de problema é reforzar cunha persoa extra para eses momentos puntuais que se precisan.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, ter en conta que a súa puntuación sitúase no nivel máis favorable para a saúde do traballador, polo que non precisa medidas preventivas.

No caso da inseguridade o descontento ten máis que ver coa elevada tasa de paro actual xa que nas empresas dixéronlle, en xeral, que sería un contrato para un tempo determinado. Polo que as medidas a levar a cabo sería máis de tipo gubernamental.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas porque a súa posición na escala atópase no nivel máis favorable para a saúde.

En relación coa dobre presencia hai que dicir que orixe do risco ten que ver có difícil de compatibilizar os horarios de hostalería, polo que a opción valorada neste caso como medida preventiva sería a rotación de turnos.

Por último, na dimensión da estima, non se atopa moi lonxe do nivel intermedio, polo que se ten en conta o manifestado no círculo de prevención, no que os participantes aclaran que se senten recoñecidos e que se lles trata de forma xusta. Aínda que sempre pode ser máis notable.

8. Análises particulares e conclusións respectivas

1) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 1

Tasa de resposta

75% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	C	Media
Esixencias psicolóxicas	15	9	8	11
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	24	26	25	25
Inseguridade	6	3	8	6
Apoio e liderado	25	28	25	26
Dobre presencia	8	6	4	6
Estima	12	12	12	12

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

Dentro das dimensións máis favorables destacan: o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e a estima, xa que se móstran de cor amarela pero cunha puntuación moi preto do nivel máis saudable.

No primeiro caso, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

No segundo caso, a estima está relacionada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, os que se indican coa cor vermella son as esixencias psicolóxicas e a inseguridade.

Neste caso, as esixencias psicolóxicas son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

Por outro lado, a inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Táboa resumo de exposicións aos riscos psicosociais

Táboa resumo de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	2	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	1	2	0
Inseguridade	0	1	2
Apoio e liderado	0	3	0
Dobre presencia	0	2	1
Estima	0	3	0

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes á exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedio e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar que prácticamente tódalas dimensións de tódolos cuestionarios sitúanse na cor amarela ou vermella agás unha verde que é o "traballo activo e posibilidades de desenvolvemento" explicada anteriormente.

A propósito do anterior, ter en conta que o resto das dimensións teñen que mellorar en maior ou menor medida. A dimensión máis destacable en sentido desfavorable para a saúde é a de "inseguridade" xa que é a única que ten o 66% dos participantes en vermello, tamén definida no apartado anterior.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	3		
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?	1	2	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1	1	1
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?			3
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		2	1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	1		3
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	1	1	1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	1	2	
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	1	1	1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	2		1
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	2	1	
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1	2	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1	2	
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	2	1	
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1	1	1
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	2	1	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1	2	
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?		1	2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?		1	2
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?		2	1
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	3		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	3		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?		3	
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	2	1	
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	2	1	
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1	2	
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	1		2
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	2	1	
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		2
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1	2	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	1	1	1
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		1	2
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?			3
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	1	2	
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	2	1	
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			3
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	1	2	

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, a continuación se indican as preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes, nun sentido favorable ou desfavorable para a saúde dos traballadores en cada unha das dimensións.

En primer lugar, preguntas en nivel favorable para o 100% dos traballadores tendo en conta as dimensións ás que pertencen:

Esixencias psicolóxicas:

- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?

Esta cuestión ten que ver coas esixencias psicolóxicas emocionais que requiren de habilidades específicas persoais ou de reduci-lo tempo de exposición ao risco.

Apoio e liderado:

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?

Ten que ver coa influencia que ten o traballador á hora de xestionar as súas funcións. A autonomía aporta seguridade ao traballador.

- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?

É importante xa que dota de confianza ao traballador o feito de coñecer as súas funcións e as dos demais, así non precisan tanto do mando intermedio.

Dobre presencia:

- ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?

Esta pregunta destaca a influencia que ten a compatibilización da vida familiar e laboral no benestar do traballador, o dato reflexa que xestionan ben o tempo de traballo e familiar coas súas xornadas actuais.

Estima:

- No meu traballo trátanme inxustamente?
- Neste caso se demostra que o trato recibido a os traballadores é notable xa que a respota é "nunca o case nunca" en tódolos participantes.

Por outro lado, as preguntas en nivel desfavorable para o 100% dos traballadores tendo en conta as dimensións ás que pertencen, son:

Esixencias psicolóxicas:

- ¿Tes que traballar moi rápido?

Desta cuestión se deduce que a xestión que calcula a cantidade de tarefas con repecto a tempo para facelas é insuficiente, pode ser por falta de tempo, falta de persoal ou erros de planificación.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=3)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 15 Exposición intermedia = 11 Exposición máis favorable = 8	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo? ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións? ¿Tes que traballar moi rápido?	Depende do número de habitacións ocupadas e do número de salidas O trato ao público En ocasiones non hai persoal suficiente	Planing inicial e persoal acorde Comunicación para a organización Reforzo no comedor e habitacións
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento Exposición máis desfavorable = 24 Exposición intermedia = 25 Exposición máis favorable = 26	¿Teñen sentido as túas tarefas? ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna? ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas? ¿Podes decidir cando fas un descanso?	Cliente non recibe un trato agradable Depende do número de clientes Se organiza cós compañeiros Falta de tempo	Mellorar trato reducindo tempos Formación das prioridades Necesidade dun organizador
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 8 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 3	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Pola situación laboral de España	Garantizar a seguridade e a estabilidade no empleo

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=3)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Apoio y liderado Exposición máis desfavorable = 25 Exposición intermedia = 26 Exposición máis favorable = 28	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo? ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	Superiores non aprecian a falta de persoal O posto de comedor está illado	Escoita activa do superior e persoal Apoio de persoal
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 8 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 4	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	Falta de tempo	Facilitar horarios con rapidez Evitar os cambios de horario

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, é necesario unha planificación xeral e temprana do traballo a realizar acorde có tempo dispoñible, coa inclusión de persoal de reforzo se é necesario. Ademais de mellora-la comunicación entre o persoal para indicar o traballo pendente e o tempo estimado para a realización das tarefas.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento débese mellorar o trato ao cliente nas comidas. Isto é debido a que, pola saturación de traballo no comedor, o cliente non recibe o trato cordial que debería, en consecuencia maniféstase malestar nos traballadores e consumidores, por eso manifestan precisar apoio de persoal en momentos de excesivo volume de clientes. Por outro lado, débese formar ao persoal de habitacións para establecer prioridades de traballo independentemente da necesidade da existencia dun organizador que apoie ao persoal en caso de dúbida, reforzo, e toma de decisións para afrontar os cambios.

Polo que respecta á inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica.

En relación có apoio e liderado, ter en conta que as medidas están relacionadas coa dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento xa que apréciase a necesidade de apoio e escoita activa entre de persoal, maiormente cós inmediatos superiores.

No caso da dobre presencia o único preciso é avisar coa maior antelación posible os cambios nos horarios.

Por último, na dimensión da estima non hai ningún cuestionario que sitúa a súa valoración no nivel máis desfavorable, tampouco nas preguntas. Senón que se atopan

no nivel intermedio ao límite có nivel de exposición máis favorable para a saúde dos traballadores polo que non se estiman necesarias medidas preventivas.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede
Reforzo nos pisos	Procede
Reforzo no comedor	Procede
Maior comunicación cós inmediatos superiores	Procede

A continuación da reunión có responsable procederase ao estudio das medidas preventivas propostas no proxecto.

Conclusión

En conclusión podemos resumir a análise realizada para a Empresa 1 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo, respectivamente, así: por un lado, o persoal sente que ten influencia e autonomía á hora de xestiona-las súas tarefas e tamén que se recoñece o seu traballo. E por outro, que a carga de traballo é, en ocasións, excesiva con respecto ao tempo para facelo e que as condicións de traballo inflúen negativamente no seu estado de ánimo.

En relación coa táboa resumo de exposicións aos riscos pódese apreciar que case tódalas dimensións se poden mellorar, en maior ou menor medida, no que respecta a eliminar ou paliar os riscos psicosociais aos que se enfrontan os traballadores, agás na dimensións de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento; que ten que ver coa xestión das dúas tarefas, a autonomía de traballo e a capacidade de aprendizaxe do posto de traballo; que se encontra no nivel máis alto de salubridade.

En canto á táboa de preguntas, ter en conta que mostra algunhas cuestións nas que o 100% do persoal participante coincide no nivel máis favorable e desfavorable para a saúde. De todas estas cuestións se deducen os seguintes datos: que lles costa olvida-los problemas de traballo, que deben traballar moi rápido, que teñen autonomía e saben as súas funcións e as dos seus compañeiros, que compatibilizan suficientemente a vida familiar e laboral e que senten que as teñen en alta estima no traballo.

No caso da táboa de medidas, se extraen os seguintes datos: a necesidade de persoal de reforzo nas habitacións e nas comidas en momentos puntuais, que se debe mellora-la comunicación cós superiores e tamén intentar conseguir unha planificación máis precisa das tarefas, dos postos de traballo e da duración na empresa.

En consecuencia, o responsable estudiará as posibles formas de aplicar as medidas preventivas propostas no proxecto.

2) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 2

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	9	9
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	34	34
Inseguridade	4	4
Apoio e liderado	36	36
Dobre presencia	4	4
Estima	13	13

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto ás dimensións máis favorables, destacan tres: o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, o apoio e liderado e a estima xa que se sitúan no nivel verde, o máis favorable para a saúde dos traballadores.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos

mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Por último, a estima está asociada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, é importante destacar que ningunha dimensión ten a cor vermella, o máis desfavorable para a saúde dos traballadores. Polo tanto as dimensións có nivel máis desfaorable para a saúde atópanse no nivel intermedio, coa cor amarela, e son: as esixencias psicolóxicas, a inseguridade e a dobre presencia.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

En relación coa inseguridade, hai que ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

No caso da dobre presencia, relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	1	0
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	1	0	0
Inseguridade	0	1	0
Apoio e liderado	1	0	0
Dobre presencia	0	1	0
Estima	1	0	0

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar ao feito de que tódalas dimensións en tódolos cuestionarios atópanse nos niveis favorables e intermedios (verde e amarelo) dato que concorda e confirma a primeira táboa.

Táboa de preguntas

		Nº de casos que contestan:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?			1
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?			1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?			1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	1		
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	1		
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	1		
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	1		
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	1		
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	1		
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1		
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	1		

		Nº de casos que contestan:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			1
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?			1
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			1
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	1		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	1		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	1		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	1		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1		

		Nº de casos que contestan:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	1		
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?			1
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?			1
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	1		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	1		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			1
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	1		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron “sempre” e “moitas veces”.
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron “algunhas veces”.
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron “sólo algunhas veces” ou “nunca”.

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:
No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables encóntranse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?
- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?
- ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?

Nesta dimensión, o persoal considera que as tarefas a realizar e o tempo dispoñible para facelas é adecuado, non lle custa olvidarse dos problemas de traballo fóra deste e non require esixencias psicolóxicas emocionais excesivas.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?
- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?
- ¿Podes decidir cando fas un descanso?
- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da túa empresa a outras persoas?

En relación coa dimensións de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, é importante indicar que o persoal inflúe na forma de traballar, ten autonomía para xestionar o seu posto, decide a orde en que realiza as tarefas, tense en conta a súa opinión ao asignarlle as tarefas, pode decidir cando fai un descanso, pode atender algunha emerxencia familiar sen permiso especial, o traballo require iniciativa, permítelle aprender cousas novas e considera que as súa tarefas teñen sentido, que se sente comprometido coa súa profesión e fala con entusiasmo da súa empresa.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

En relación coa inseguridade o persoal manifesta que foi consciente das súas condicións de traballo desde o primeiro día e que non está preocupado por que lle cambian as súas tarefas ou o horario.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunícanse ben cós traballadores y traballadoras?

En relación có apoio e o liderado, hai que indicar que ten que ver coa claridade de rol na empresa, algo que ten perfectamente claro igual que ocurre coas súas tarefas e as súas responsabilidades. Ademais sente apoio dos compañeiros e compañeiras e do seu inmediato superior, tamén considera que forma parte dun grupo e que os seus superiores comunícanse de forma correcta. E, por outro lado, que a pesar de que o posto se atope algo illado, o persoal apoiado sempre que o necesita.

Dobre presencia

- ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares
- ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?

Polo que respecta á dobre presencia, xestiona o seu tempo libre compatibilizando perfectamente as tarefas familiares e domésticas có traballo remunerado

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- Se penso en todo o traballo e esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me parece adecuado

En canto á estima considera que recibe o recoñecemento que merece.

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?

Polo trato ao público que require unha cara afable a pesar do noso estado de ánimo.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

Neste sentido, manifesta que sente inseguridade laboral, aínda que o motivo ten máis que ver coa situación laboral de España do que respecta á empresa que, baixo ao entendemento do persoal, foi completamente honesta.

Dobre presencia

- ¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?

Maioritariamente, dálle tempo a realizar as tarefas domésticas e compatibilizar o traballo e a casa polo que non lle da maior importancia. Procura que o traballo non inflúa na súa vida privada e viceversa.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 9 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 9	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	Trato ao público	Comunicación cós superiores e compañeiros, séntese apoiada á hora de traballar
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 4 Exposición intermedia = 4 Exposición máis favorable = 4	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Situación laboral e crise económica	Medidas gubernamentales máis que por parte da empresa

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa puntuación desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se atopan no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no círculo de prevención.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no círculo de prevención para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é a frustración que, en ocasións, sucede como consecuencia do trato ao público (malas contestacións…). Unha medida para este tipo de risco pode ser a falar dos seus sentimentos con respecto á situación acontecida para desfogarse, é dicir, a comunicación cós superiores e compañeiros, do que indica que xa o pon en práctica.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, hai que ter en conta que a súa puntuación sitúa a posición da dimensión no nivel máis favorable para a saúde do traballador, polo que non precisa medidas preventivas.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que o persoal sabe desde o primeiro momento a situación laboral que se lle presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica, en consecuencia as medidas terían que ser gubernamentais.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas porque a súa posición na escala atópase no nivel máis favorable para a saúde.

En relación coa dobre presencia indicar que non afecta a saúde do persoal porque compatibiliza perfectamente as tarefas domésticas e familiares có traballo remunerado.

Por último, na dimensión da estima, non se precisan necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa no nivel máis favorable para a saúde.

Polo tanto, tras o análise da orixe dos riscos e as súas medidas se deduce que non é necesario establecer ningunha planificación de medidas, porque hai dúas dimensións das que se plantexaron medidas: unha xa se leva a cabo (a comunicación cós compañeiros e compañeiros e superiores para desfogarse dos problemas do trato ao público) e a outra sería responsabilidade do goberno estatal.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 2 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo. Se conclúe así: que as dimensións máis favorables son o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento (que indica que aprenden e que teñen autonomía e iniciativa), o apoio e liderado (que mostra que coñecen o seu rol, as súas tarefas e responsabilidades e que se senten apoiados) e a estima (do que se deduce que reciben a recoñecemento que se merecen). E as dimensións menos favorables, situadas no nivel intermedio, que son: as esixencias psicolóxicas (que relaciona a cantidade de tarefas có tempo asignado para facelo), a inseguridade (que representa o medo por quedar en paro ou que cambien as súas condicións de traballo) e a dobre presencia (que ten que ver coa compatibilización da vida familiar e doméstica có traballo remunerado.

En relación coa táboa resumo o máis importante é que ningunha dimensión se atopa no nivel máis desfavorable, todas, están na cor verde e na amarela (o nivel máis favorable e o intermedio para a saúde dos traballadores).

En canto a táboa de preguntas, tendo en conta as preguntas situadas nos niveis máis favorables e desfavorables, hai que destacar que: o persoal ten autonomía e iniciativa para xestionar as súas tarefas e descansos, que se sente comprometido e que fala con entusiasmo da súa empresa. Por outro lado, considera que a relación de tarefas e tempo é adecuado e que non lle custa olvidarse dos problemas de traballo. Ademais o persoal manifesta non sentir preocupación pola inseguridade laboral por parte da empresa senón pola situación laboral actual do país. Tamén que compatibiliza as tarefas domésticas e familiares có traballo remunerado. E que coñece perfectamente o seu rol, tarefas e responsabilidades dentro da empresa, que se lle informa dos cambios que lle afecten e que sente recoñecemento e apoio por parte do inmediato superior e compañeiros e compañeiras.

Por último, no que respecta ás medidas preventivas, hai que dicir que xa se levan a cabo no caso das esixencias psicolóxicas, e no caso da inseguridade require de solucións imposibles por parte da empresa.

3) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 3

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	C	Media
Esixencias psicolóxicas	8	12	8	9
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	29	27	31	29
Inseguridade	4	11	2	6
Apoio e liderado	38	31	34	34
Dobre presencia	12	7	4	8
Estima	12	9	11	11

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto ás dimensións máis favorables, destacan dúas: o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Por outro lado, as dimensións que se atopan no nivel intermedio son as esixencias psicolóxicas e a estima.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

En relación coa estima está asociada ás faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Por último, no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, se atopa a dobre presencia e a inseguridade.

En canto á dobre presencia, hai que ter en conta que se relaciona coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

En relación coa inseguridade, hai que ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	2	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	2	0	0
Inseguridade	0	2	1
Apoio e liderado	2	0	0
Dobre presencia	0	1	2
Estima	0	2	1

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar que tódolos cuestionarios coinciden no nivel máis favorable para a saúde nas dimensións de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e no apoio e o liderado; tamén coinciden no nivel intermedio nas dimensións de esixencias psicolóxicas, inseguridade e estima; e, por ultimo, na dmensión da dobre presencia os cuestionarios otórganlle unha puntuación que a sitúa no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	1	2	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?			3
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	3		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		2	1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?			3
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		2	1

	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?		3	
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	2	1	
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	2	1	
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	2	1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	1	1	1
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?		3	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	3		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	3		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	3		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	3		

		Nº de casos:		
	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?		3	
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?	1		2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	1		2
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	1	1	1
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	2	1	
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	3		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	3		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	3		

25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	3		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	3		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			3
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	3		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	3		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	3		

		Nº de casos:		
	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	1	1	1
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		2	1
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?		2	1
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	3		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	3		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			3
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	3		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron “sempre” e “moitas veces”.
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron “algunhas veces”.
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron “sólo algunhas veces” ou “nunca”.

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións para o 100% dos participantes:

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables coinciden o 100% dos traballadores particpantes nas seguintes cuestións, tendo en conta a dimensión á que pertencen:

Esixencias psicolóxicas

- ¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?
- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?
- ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?

Neste caso, da dimensión de eixencias psicolóxicas, os participantes coinciden en que as tarefas non se lles acumuan, que teñen tempo de levar ao día o seu traballo e que non é desgastador emocionalmente.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?

Na dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento o persoal manifesta que aprende cousas novas, que se sente comprometido coa súa profesión, que as súas tarefas teñen sentido e que fala con entusiasmo da empresa a outras persoas.

Apoio e liderado

- Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?

- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

En canto á dimensión de apoio e liderado o persoal indica que sabe o seu marxe de autonomía, que coñece as súas tarefas, que se lle informa con antelación dos cambios que afectan ao seu futuro, que se lle informa do necesario para realizar ben as súas tarefas, que reciben axuda dos seus compañeiros/as e superiores, que non se atopa illado dos seus compañeiros, que sente que forman parte dun grupo e que os xefes inmediatos planifican ben o seu traballo e se comunican ben cós seus traballadores.

Estima

- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- No meu traballo trátanme inxustamente?
- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me parece adecuado

Por último, en relación coa estima os empregados consideran que reciben o apoio e o recoñecemento que merecen e que se lles trata de forma xusta.

Por outro lado, hai que destacar o feito de que os traballadores participantes non coinciden naspreguntas máis desfavorables, nin sequera a metade destas do que se deduce que non é significativo.

Matriz exposición, origen y medidas preventivas			
Exposición (N=3)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 12 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 8	¿Tes que traballar moi rápido?	As camareiras de piso teñen que traballar rápido pero sácase adiante	Reforzo de persoal: axuda o superior

Inseguridade Exposición máis desfavorable = 11 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 2	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade? En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	O contrato é eventual, maior preocupación canto máis de cerca do fin	Preocúpanse polo difícil que é encontrar traballo hoxe en día
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 12 Exposición intermedia = 8 Exposición máis favorable = 4	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	Dificultade de compatibilizar a vida laboral e familiar	

Táboa de medidas

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é, que hai que traballar moi rápido polo que a medida acordada é persoal de reforzo. Neste sentido o superior fai de reforzo cando é necesario.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, non se precisan medidas preventivas porque ten o nivel máis favorable para a saúde.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica, polo que as medidas terían que ser gubernamentais.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas porque a súa posición na escala atópase no nivel máis favorable para a saúde.

En relación coa dobre presencia se debe indicar que existe a posibilidade de reducir a xornada laboral como xa se fixo cun dos traballadores.

Por último, na dimensión da estima, non se precisan medidas preventivas xa que no cícrulo de prevención e nas preguntas o persoal considera que recibe o recoñecemento que merece.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede
Reducir xornada laboral	Procede

Polo tanto, tras o análise da orixe dos riscos e as súas medidas se deduce que non é necesario establecer ningunha planificación de medidas. Na dimensión da dobre presencia pódese reducir a xornada laboral, algo que xa se leva a cabo para os traballadores que o solicitan, e na dimensión da inseguridade a empresa non pode facer nada porque o persoal entende que veñen para un tempo determinado como se lles dixo desde o primeiro día polo que están máis preocupados polo difícil que é atopar traballo hoxe en día.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 3 coas seguintes indicacións:

En canto á táboa de medidas hai que destacar que as dimensións máis favorables son o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado; por outro lado, as dimensións que se atopan no nivel intermedio son as esixencias psicolóxicas e a estima; e, por último, no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, se atopa a dobre presencia e a inseguridade.

Polo que respecta a táboa que resume as exposicións podemos observar que tódolos cuestionarios coinciden no nivel máis favorable para a saúde nas dimensións de traballo activo e posibilidades de deesenvolvemento e no apoio e o liderado; tamén coinciden no nivel intermedio nas dimensións de esixencias psicolóxicas, inseguridade e estima; e, por ultimo, na dimensión da dobre presencia os cuestionarios otórganlle unha puntuación que a sitúa no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores.

No caso da táboa de preguntas pódense deducir varios aspectos positivos significativos. Isto é debido a que o 100% dos participantes coinciden nas puntuacións máis favorables nas seguintes preguntas, tendo en conta a dimensión á que pertencen:

No caso da dimensión de esixencias psicolóxicas, os participantes coinciden en que as tarefas non se lles acumuan, que teñen tempo de levar ao día o seu traballo e que non é desgastador emocionalmente.

A continuación, na dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento o persoal manifesta que aprende cousas novas, que se sente comprometido coa súa profesión, que as súas tarefas teñen sentido e que fala con entusiasmo da empresa a outras persoas.

En canto á dimensión de apoio e liderado o persoal indica que sabe o seu marxe de autonomía, que coñece as súas tarefas, que se lle informa con antelación dos cambios que afecten ao seu futuro, que se lle informa do necesario para realizar ben as súas tarefas, que reciben axuda dos seus compañeiros/as e superiores, que non se atopa illado dos seus compañeiros, que sente que forman parte dun grupo e que os

xefes inmediatos planifican ben o seu traballo e se comunican ben cós seus traballadores.

Por último, en relación coa estima os empregados consideran que reciben o apoio e o recoñecemento que merecen e que se lles trata de forma xusta.

Por outro lado, en relación aos aspectos negativos destaca que os participantes non coinciden nas preguntas máis desfavorables, nin sequera a metade destes polo que se deduce que non é significativo

Como resultado da análise acórdase únicamente unha medida preventiva a levar a cabo pola empresa, que é a reducción de xornada laboral en caso de necesidade. Neste sentido non é necesario planificala porque xa se leva a cabo.

4) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 4

Tasa de resposta

66% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	Media
Esixencias psicolóxicas	8	9	9
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	37	21	29
Inseguridade	2	6	4
Apoio e liderado	34	28	31
Dobre presencia	8	10	9
Estima	12	12	12

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

Dentro das dimensión máis favorables destacan: o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e o apoio e o liderado.

No primeiro caso, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

No segundo caso, no que respecta á dimensión de apoio e liderado, ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios.

E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, destaca a dobre presencia. Neste sentido, tódolos traballadores sitúana no nivel máis desfavorable para a saúde, coa cor vermella. Esta dimensión relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	2	0
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	1	1	0
Inseguridade	0	1	1
Apoio e liderado	1	1	0
Dobre presencia	0	0	2
Estima	0	2	0

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar ao feito de que tódalas dimensións en tódolos cuestionarios encóntranse nos niveis favorables e intermedios (verde e amarelo) agás a dobre presencia, da que falamos no apartado anterior, e a inseguridade con nivel desfavorable para a saúde nun dos cuestionarios. A dimensión da inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo,

coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Táboa de preguntas

		Nº de casos que contestan:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		2	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?			2
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	2		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?	1		1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?			2
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?			2
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	1		1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	2		
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	1		1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	1	1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	1	1	
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1	1	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1	1	
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	2		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	2		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	1	1	

		Nº de casos que contestan:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1		1
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?		1	1
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			2
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	1	1	
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	2		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	1	1	
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	1	1	
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	2		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1	1	
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			2
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	2		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	2		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	2		

		Nº de casos que contestan:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?		2	
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		1	1
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	1	1	
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	2		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	2		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			2
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	2		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, a continuación se indican as preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes, nun sentido favorable ou desfavorable para a saúde dos traballadores en cada unha das dimensións.

En primer lugar, preguntas en nivel favorable para o 100% dos traballadores tendo en conta as dimensións ás que pertencen:

Esixencias psicolóxicas:

- ¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?
- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?
- ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?
- ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?

Observando o resultado da táboa de preguntas destacan dous datos importantes: por un lado, que non sofren a causa de esixencias psicolóxicas emocionais, e por outro, que a planificación das tarefas é a correcta xa que non se lles acumulan as tarefas.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?

Además téñense en conta as súas opinións e venlle sentido as súas tarefas polo que, consecuentemente séntense comprometidas coa súa profesión.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

En canto á inseguridade, o medo ven xerado pola situación laboral actual de España máis que polo seu superior ou empresa, da que consideran que son perfectamente claros con eles/as.

Apoio e liderado:

- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunícanse ben cos traballadores y traballadoras?

No que respecta á esta dimensión destaca que teñen claro o seu rol e as súas tarefas dentro do sistema que forma unha empresa. Tamén se senten apoiados polos compañeiros e compañeiras e que pertencen a un grupo. Ademais que a comunicación cós superiores inmediatos é correcta.

Estima:

- No meu traballo trátanme inxustamente

En relación coa estima, senten que o seu traballo está recoñecido e que teñen aos traballadores e traballadoras en alta estima por parte da empresa e dos superiores

Por outro lado, hai que ter en conta que nas preguntas non coincide o criterio máis desfavorable no 100% dos traballadores cuestionados e tendo en conta os temas planteados no círculo de prevención non hai ningunha pregunta destacable en sentido negativo.

Táboa de medidas

Matriz exposición, origen y medidas preventivas			
Exposición (N=2)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 9 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 8	¿Costache olvidar os problemas do traballo?	Incapacidade para desconectar do traballo	Habilidades persoais para a desconexión fora do traballo
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento Exposición máis desfavorable = 21 Exposición intermedia = 29 Exposición máis favorable = 37	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna? ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	Depende do número de clientes Decide o superior	Non necesidade Non necesidade
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 6 Exposición intermedia = 4 Exposición máis favorable = 2	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Situación de crise económica en España	Garantizar a seguridad e a estabilidade no empleo

Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 10 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 8	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	Incompatibilidade horarios coa familia	Rotación de horarios para conciliación vida laboral e familiar, entenden que en hostelería os horarios teñen que ser así

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é a incapacidade para desconectar do traballo fóra déste, polo que se necesita adquirir habilidades persoais que posibilitena dsconexión do traballo, e así desempeñar con maior entusiasmo as funcións no traballo.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento a orixe dos riscos ten que ver con dúas cuestións: unha, con que o número de clientes é incerto polo que non poden anticiparse á cantidade de traballo asignado a cada un, e outra, con que a orde das tarefas decídea o superior, situación coa que están conformes, aínda que poderían recibir formación acerca das prioridades e así xestionar en maior medida a orde das tarefas a realizar.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa no nivel máis favorable para a saúde dos traballadores.

No caso da dobre presencia se debatiu a posibilidade da rotación de horarios para conciliación vida laboral e familiar, xa que en ocasións necesitarían estar na casa e na empresa á vez debido a incompatibilidade entre a vida familiar e laboral. Aínda que entenden que en hostelería os horarios teñen que ser así.

Por último, na dimensión da estima, non se consideran necesarias medidas preventivas debido a que o nivel da empresa se sitúa moi preto do máis favorable para a saúde.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede	Observacións
Rotación de horarios	Procede	Non en verán

A medida máis importante acordada entre o grupo de discusión e a conversa có superior é a de rotación de horarios que é posible. Agás nas épocas de maior volume de clientes, en xeral, a temporada de verán.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 4 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo, se conclúe así: por un lado, que as dimensións máis favorables son o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado, e por outro, que a dimensión máis desfavorable é a dimensión da dobre presencia.

En relación coa táboa resumo é importante destacar que tódalas dimensións en tódolos cuestionarios encóntranse nos niveis favorables e intermedios (verde e amarelo) agás a dobre presencia e inseguridade, que se atopa no nivel máis desfavorable nun dos cuestionarios.

Por outro lado, observando o resultado da táboa de preguntas débese indicar: que non sofren a causa de esixencias psicolóxicas emocionais, que non se lles acumulan as tarefas, que consideran que se teñen en conta as súas opinións, que lle ven sentido as súas tarefas, que se senten comprometidos coa súa profesión, que manifestan ter claro o rol e as funcións que desempeñan na empresa, que o seu traballo está recoñecido pola empresa e que a comunicación cós superiores é correcta. Tamén é importante o feito de que non coinciden no criterio máis desfavorable.

En canto á táboa de medidas o máis notable é analizar a posibilidade da rotación de horarios para compatibiliza-la vida familiar e laboral, xa que para o resto de dimensións non se estiman medidas necesarias. A cal é procedente agás nos meses de verán.

5) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 5

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	10	10
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	28	28
Inseguridade	6	6
Apoio e liderado	35	35
Dobre presencia	4	4
Estima	12	12

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto as dimensións máis favorables, destacan dúas o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado, que se sitúan no nivel máis saudable para os traballadores.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, destaca a inseguridade, a cal refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

As dimensións restantes encóntranse no nivel intermedio, son: as esixencias psicolóxicas, a dobre presencia e a estima.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

No caso da dobre presencia, relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Por último, a estima está asociada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	1	0
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	1	0	0
Inseguridade	0	0	1
Apoio e liderado	1	0	0
Dobre presencia	0	1	0
Estima	0	1	0

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar ao feito de que tódalas dimensións atópanse nos niveis favorables e intermedios (verde e amarelo) agás un, no nivel vermello, o máis desfavorable para a saúde dos traballadores: a inseguridade; dato que concorda e confirma os datos da táboa de medias.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?			1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?			1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		1	
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?			1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	1		
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?		1	
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?		1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?			1
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1		
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?			1
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?		1	
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	1		
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			1
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	1		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	1		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	1		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	1		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?			1
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		1	
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?		1	
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	1		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	1		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			1
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	1		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?
- ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?

Ao persoal non lle costa olvidar os problemas de traballo fóra deste e non pensa que o seu traballo sexa desgastador emocionalmente.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?

Considera que a súa opinión tense en conta á hora de asignarlle as tarefas, que o seu traballo require que teña iniciativa, que aprende cousas novas e que as súas tarefas teñen sentido e, polo tanto, séntese comprometido coa súa profesión e fala con entusiasmo da empresa a outras persoas.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

Polo que respecta á inseguridade preocúpase pola situaciónaactual laboral do país e non polo que poidan facer ou deixar de facer na empresa que pon todo o seu empeño en que se encontren o mellor posible

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?

- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

Neste caso se demostra que ten claro o seu rol, as súas tarefas, a súa autonomía e a súa responsabilidade. Ademais infórmaselle con suficiente antelación dos cambios que poden acontecer e que afecten ao seu futuro e tamén recibe toda a información necesaria para desempeñar as súas tarefas. Con respecto ao apoio séntese respaldado tanto polos seus compañeiros como polo seu inmediato superior, manifestando que se considera parte dun grupo. Por outro lado, destaca tamén do papel dos inmediatos superiores que planifican ben o traballo e se comunican correctamente cós traballadores.

Dobre presencia

- ¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?

Ademais cree que, se se dera o caso podería atender algunha emerxencia famillíar sen ningún permiso especial

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- No meu traballo trátanme inxustamente?
- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado

No que respecta á estima sente que recibe o recoñecemento que merece e que recibe un trato xusto. A maiores, destaca que nas situacións difíciles recibe o apoio necesario

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis desfavorables atópanse:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?
- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?

Polo que respecta á cantidade de traballo que se lle asigna considera que non está na súa man senón que está na man dos clientes do día, polo que é impreciso e que se ten algún asunto persoal e familiar teríao difícil porque no seu posto traballa solo unha persoa polo que non ten quen o sustitúa no momento.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?

Ten inseguridade porque lle varíen o salario pola situación actual do país que non se encontra no seu mellor momento no ámbito laboral.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 10	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	Trato ao público unha boa cara de cara ao cliente En ocasións pola cantidade de clientes hai que traballar rápiso e pódense acumular as tarefas	Comunicación cós superiores e compañeiros para defogase con eles e facilitar a boa cara para os clientes Síntese respaldado polos seus compañeiros que se axudan en momentos de apuro
Exposición intermedia = 10 Exposición máis favorable = 10			

Inseguridade Exposición máis desfavorable = 6 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 6	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	Situación laboral e crise económica	Medidas gubernamentales máis que por parte da empresa

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial ven dada polo trato ao público e a obligación dunha boa cara fronte ao cliente. Ademais, en ocasións pola cantidade de clientes hai que traballar rápido e pódense acumular as tarefas.

Polo que as medidas a levar a cabo son: comunicación cós superiores e compañeiros para defogarse con eles e facilitar a boa cara para os clientes. Neste sentido séntese respaldado polos seus compañeiros que se axudan en momentos de apuro, polo que non é necesario unha medida preventiva.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento nivel máis favorable para a saúde do traballador, polo que non precisan medidas preventivas.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica polo que as medidas serían responsabilidade do goberno español máis que da empresa.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa no nivel máis favorable para a saúde.

No caso da dobre presencia, sitúase no nivel intermedio moi preto do verde. Ademais tampouco teñen preguntas nas que se estimara o nivel máis desfavorable polo que non se precisan medidas preventivas.

Por último, na dimensión da estima, non se estiman necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa moi preto do nivel máis favorable para a saúde, e nas preguntas tampouco se observa ningunha có nivel máis desfavorable.

Polo tanto, tras o análise da orixe dos riscos e as súas medidas non se deduce que non é necesario establecer ningunha planificación de medidas

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 5 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo respectivamente, se conclúe así: que as dimensións máis favorables, destacan dúas o

traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado xa que se sitúan no nivel verde. En canto ás dimensións máis desfavorables, destaca a inseguridade. Por outro lado, as dimensións restantes encóntranse no nivel intermedio de sauddable para os traballadores, e son: esixencias psicolóxicas, dobre presencia e a estima

En relación coa táboa resumo o máis importante é o feito de que tódalas dimensións en encóntranse nos niveis favorables e intermedios (verde e amarelo) agás un no nivel vermello: a inseguridade; dato que concorda e confirma a primeira táboa.

En canto a táboa de preguntas, tendo en conta as preguntas situadas nos niveis máis favorables e desfavorables, hai que destacar que: ao persoal non lle costa olvidar os problemas e non pensa que o seu traballo sexa desgastador emocionalmente; considera que a súa opinión tense en conta; que debe ter iniciativa; que aprende cousas novas, que sabe o seu rol, as súas reponsabilidades e funcións; que se lle avisa dos cambios con antelación e que recibe a información, o apoio e o recoñecemento necesario para desempeñar con entusiasmo o que corresponde ao seu posto de traballo. En canto as preguntas máis desfvorables, manifesta que a candytidade de traballo depende dos clientes pero que o leva ao día e que ten inseguridade pola situación actual do país.

En consecuencia as medidas acordadas son: comunicación cós superiores e compañeiros para defogarse con eles e facilitar a boa cara para os clientes e garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España. Polo tanto non se precisa planificar medidas xa que a de comunicación cós superiores e compañeiros xa a levan a cabo e funcina e a da inseguridade ten máis que ver con medidas gubernamentais que por parte da empresa.

6) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 6

Tasa de resposta

66% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	Media
Esixencias psicolóxicas	11	8	10
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	37	36	37
Inseguridade	0	0	0
Apoio e liderado	35	36	36
Dobre presencia	7	8	8
Estima	12	12	12

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto as dimensións máis favorables, destacan tres o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, a inseguridade e o apoio e liderado, que se sitúan no nivel verde, o máis favorable para saúde dos traballadores.

No primeiro caso, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

No segundo caso, no que respecta á dimensión de apoio e liderado, ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios.

E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

En canto, á inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, destaca a dimensión da dobre presencia, ésta tódolos traballadores a sitúan no nivel vermello. Esta dimensión relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Nº de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	1	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	2	0	0
Inseguridade	2	0	0
Apoio e liderado	2	0	0
Dobre presencia	0	0	2
Estima	0	2	0

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar ao feito de que tódalas dimensións en tódolos cuestionarios atópanse nos niveis favorables e intermedios (verde e amarelo) agás a dobre presencia que falamos no apartado anterior e a dimensión de esixencias psicolóxicas

que se encontra no nivel máis desfavorable para a saúde nun dos cuestionarios. En relación coas esixencias psicolóxicas hai que ter en conta que son as derivadas da cantidade de traballo. É dicir, cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medicións dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?			1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?			1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		1	
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?			1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	1		
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?		1	
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?		1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?			1
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1		
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?			1
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?		1	
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	1		
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			1
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	1		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	1		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	1		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	1		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións y preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?			1
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		1	
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?		1	
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	1		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	1		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			1
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	1		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, a continuación se indican as preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes, nun sentido favorable ou desfavorable para a saúde dos traballadores en cada unha das dimensións.

En primer lugar, preguntas en nivel favorable para o 100% dos traballadores tendo en conta as dimensións ás que pertencen:

Esixencias psicolóxicas:

- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?
- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?

O persoal considera que ten tempo de levar ao día o seu traballo e que non lle costa olvidar os problemas deste no seu tempo libre

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?
- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?
- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?

O persoal tamén considera que ten influencia sobre a cantidade de traballo que se lle asigna, que se ten en conta a súa opinión á hora de asignarlle as tarefas e que ten influencia sobre a orde en que realiza éstas. Por outro lado, cree que se tivera algúnha emerxencia familiar podería resolvela sen pedir ningún permiso especial. E en canto ao desenvolvemento profesional considera que debe ter iniciativa, que aprende cousas novas e que as súas tarefas teñen sentido polo que séntese comprometido coa súa profesión e fala con entusiasmo da súa empresa a outras persoas.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

Tendo en conta o que afecta inseguridade como risco psicosocial hai que destacar que neste caso os traballadores non están preocupados pola empresa, que foi honesta desde o primeiro día. Senón que están preocupados pola situación actual do país no que respecta ao ámbito laboral.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

En canto a claridade de rol do seu traballo teñen claro o seu marxe de autonomía e as súas tarefas, estiman conveniente o tempo con que os avisan para os cambios que lles afectan e reciben toda a información necesaria para desempañar as súas tarefas. No que respecta ao apoio considéranse respaldados tanto polos seus compañeiros como polos seus superiores e, polo tanto, senten que forman parte dun grupo e non se encontran illados. En canto ao liderado pensan que planifican ben o traballo e que se comunican ben cós traballadores e traballadoras.

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- No meu traballo trátanme inxustamente?

- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado

Por outro lado, ao falar de estima hai que ter en conta que reciben o recoñecemento que merecen, que reciben o apoio necesario en situacións difíciles e que reciben un trato xusto

Polo que respecta aos datos obtidos das preguntas en nivel máis desfavorable para o 100% dos traballadores son:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes que traballar moi rápido?

Pola contra creen que teñen que traballar moi rápido, algo que consideran normal no sector da hostalaría a causa das necesidades dos clientes.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 10 Exposición intermedia = 10 Exposición máis favorable = 10	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	Trato ao público unha boa cara de cara ao cliente En ocasións pola cantidade de clientes hai que traballar rápiso e pódense acumular as tarefas	Comunicación cós superiores e compañeiros para defogase con eles e facilitar a boa cara para os clientes Síntese respaldado polos seus compañeiros que se axudan en momentos de apuro
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 6 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 6	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	Situación laboral e crise económica	Medidas gubernamentales máis que por parte da empresa

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é que o número de traballadores é xusto, nalgunhas ocasións, polo que unha medida preventiva que se pode levar a cabo é o reforzo de persoal extra en ocsións especiais, aínda que entenden que iso pode afectar as súas condicións e tamén á empresa polo que prefiren continuar de igual modo.

En canto ás dimensións de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, a inseguridade e o apoio e o liderado non se precisan medidas preventivas xa que o nivel obtido é o máis saudable para os traballadores.

No caso da dobre presencia a orixe dos riscos psicosociais é a incompatibilidade de horarios coa familia. Da que a medida acordada podería ser a rotación de horarios, mañás e tardes.

Por último, na dimensión da estima, non se estiman necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa moi preto do nivel máis favorable para a saúde.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede
Turnos rotativos	Non procede

O horario é nas horas das comidas polo a única forma de rotar horarios sería tendo máis persoal contratado a menos horas, polo que empeorarían a súa condición salarial e prefiren seguir igual.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 6 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo respectivamente, se conclúe así: as dimensións máis favorables son o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, a inseguridade e o apoio e liderado. E a dimensión máis desfavorable, é a dobre presencia.

En canto a táboa resumo pódese observar que só hai unha dimensión en nivel vermello, o máis desfavorable para a saúde, esta é a dimensión da dobre presencia. O resto atópanse no nivel máis favorable para a saúde (o traballo activo e as posibilidades de deenvolvemento, o poio e o liderado e a inseguridade) e no nivel intermedio (a estima, na que coincide todo o persoal, e as esixencias psicolóxicas).

En relación coa táboa de preguntas pódense deducir datos positivos e negativos referentes ás preguntas nas que coinciden o 100% dos traballadores.

Datos extraídos das preguntas en nivel máis favorable para o 100% dos traballadores:

O persoal considera que ten tempo de levar ao día o seu traballo e que non lle costa olvidar os problemas deste no seu tempo libre, que ten influencia sobre a cantidade de traballo que se lle asigna, que se ten en conta a súa opinión á hora de asignarlle as tarefas e que ten influencia sobre a orde en que realiza éstas, considera que se tivera algunha emerxencia familiar podería resolvela sen pedir ningún permiso especial, que

debe ter iniciativa, que aprende cousas novas, que as súas tarefas teñen sentido, que se sente comprometido coa súa profesión, que fala con entusiasmo da súa empresa a outras persoas, que non están preocupados por atoparse en situación de paro nin por cambios nas súas condicións, que teñen claro o seu marxe de autonomía e as súas tarefas, que estiman conveniente o tempo con que os avisan para os cambios que lles afectan, que reciben toda a información necesaria para desempañar as súas tarefas, que se consideran respaldados polos seus compañeiros e polos seus superiores, que senten que forman parte dun grupo, que non se encontran illados, que o liderado planifica ben o traballo e que se comunica ben cós traballadores e traballadoras, que reciben o recoñecemento que merecen, que recieben o apoio necesario en situacións difíciles e que reciben un trato xusto.

Datos extraídos das preguntas en nivel desmáis favorable para o 100% dos traballadores: o persoal indica que teñen que traballar moi rápido, algo que consideran normal no sector da hostalaría a causa das necesidades dos clientes.

En consecuencia non se estiman medidas preventivas debido a que non están dispostos a que cambien as súas condicións para que se dispoña de persoal de reforzo e para facer turnos rotativos que implicaría traballar menos horas.

7) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 7

Tasa de resposta

66% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	Media
Esixencias psicolóxicas	11	14	13
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	23	22	23
Inseguridade	6	4	5
Apoio e liderado	35	36	36
Dobre presencia	8	5	7
Estima	11	11	11

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

Nela pódese observar que a dimensión máis favorable e o apoio e liderado, que se sitúa no nivel verde. Esta dimensión ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Polo contrario, a dimensión máis desfavorable é a dimensión da dobre presencia, a cal a metade dos traballadores sitúana no nivel máis desfavorable para a saúde, coa cor vermella. Esta dimensión relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Para o resto de dimensións; as esixencias psicolóxicas, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, a inseguridade e a estima; a media sitúanas no nivel intermedio.

No primeiro caso, as esixencias psicolóxicas son as derivadas da cantidade de traballo. É dicir, cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medicións dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alargamento da xornada laboral.

A continuación, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ter en conta a súa relación coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia e o marxe de autonomía na forma de realizalo traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

Por outro lado, a inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do empleo e das posibilidades de empleabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas condicións e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

E por último, a estima relacionada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	1	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	0	2	0
Inseguridade	0	1	1
Apoio e liderado	2	0	0
Dobre presencia	0	1	1
Estima	0	2	0

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en

números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar ao feito que hai diferencias entre os traballadores. Sólo coinciden en tres dimensións: no apoio e liderado coa cor verde, o máis favorable para a saúde dos traballadores; e no traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e a estima no nivel intermedio. O resto de puntuacións teñen un nivel intermedio e máis desfavorable para a saúde dos traballadores, pero non coinciden entre os participantes.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	1	1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	1
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	2		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		1	1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		1	1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	1		1
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?		1	1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	1		1
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?		1	1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?			2
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?		1	1
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	2		
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	2		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1	1	
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	2		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?		1	1

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	2		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?		1	1
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			2
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	2		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	2		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	2		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	2		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	2		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	2		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	1	1	
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	2		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	2		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	2		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?		1	1
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?			2
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	1	1	
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	2		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	2		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			2
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	2		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, a continuación se indican as preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes, nun sentido favorable ou desfavorable para a saúde dos traballadores en cada unha das dimensións.

En primer lugar, preguntas en nivel favorable para o 100% dos traballadores tendo en conta as dimensións ás que pertencen:

Esixencias psicolóxicas:

- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?

O persoal coincide en que teñen tempo de levar ao día o traballo.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?

Os traballadores consideran que o traballo que desempeñan require que teñan iniciativa, que lles permite aprender cousas novas e que as súas tarefas teñen sentido.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

En canto á inseguridade, non están preocupados por se lles cambian as tarefas ou o horario. O medo ven xerado pola situación laboral actual de España máis que polo seu superior ou empresa, da que consideran que é perfectamente clara con elas.

Apoio e liderado:

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

O persoal recoñece que sabe cal é o seu marxe de autonomía, cales son as súas tarefas e que lles informa con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao seu futuro. Ademais consideran que reciben o apoio necesario tanto por parte dos copañeiros como de o superior e senten que forman parte dun grupo. Polo que

respecta ao superior indican que planifica ben o seu traballo e que se comuncica ben cós seus traballadores.

Dobre presencia

- ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?

Tódolos traballadores mostraron que nunca ou case nunca pensan nas tarefas domésticas e familiares cando están na empresa

Estima:

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- No meu traballo trátanme inxustamente?
- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me parece adecuado

Os traballadores manifestan conxuntamente que reciben o recoñecemento que merecen, que reciben o apoio necesario e que son tratados de forma xusta

Por outro lado, as perguntas que coinciden no nivel máis desfavorable no 100% dos traballadores cuestionados son:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Podes decidir cando fas un descanso?

O persoal coincide en que non deciden os seus descansos porque depende dos clientes e do voulme de clientes.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

Os traballadores coinciden na preocupación polo paro pola situación actual de España

Táboa de medidas

Matriz exposición, origen e medidas preventivas			
Exposición (N=2)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 11 Exposición intermedia = 13 Exposición máis favorable = 14	¿Tes que traballar moi rápido? ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	Volume de clientes Trato cordial aos clientes	Reforzo, acude o superior polo que non precisa medida Comunicación cós compañeiros, lévase a cabo polo que non precisa medida
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento Exposición máis desfavorable = 22 Exposición intermedia = 23 Exposición máis favorable = 23	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo, tarefas, orden, descansos, permisos dunha hora…? ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	Depende dos clientes Un dos traballadores non fala de traballo fóra déste	Axúdanse entre compañeiros e superiores polo que non precisa medida Non relevante polo que non precisa medida
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 6 Exposición intermedia = 5 Exposición máis favorable = 4	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Crise económica e laboral no país	Medidas gubernamentais polo que non precisa medida por parte do empresario
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 8 Exposición intermedia = 7 Exposición máis favorable = 5	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	Problemas familiares	Non precisa medida por parte da empresa

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe é a necesidade de traballar rápido polo volume de clientes e a medida que se acorda é o reforzo de persoal. Neste sentido, indican que xa acude o superior polo que non precisa medida. Por outro lado, consideran que o traballo require que se escondan as emocións para ofrecerlle un trato cordial aos clientes, tíomase a medida de comunicarse entre compañeiros para sentirse mellor, pero xa o fan deste xeito polo que non se estiman medidas novas, xa que así consideran que funciona.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento a orixe dos riscos ten que ver con a influencia sobre a cantidade de tarefas e os descansos non os xestionan os traballadores porque depende dos clientes. A medida que utilizan é cubrirse entre os compañeiros e coa axuda do superior se é necesario polo que non consideran necesaria unha nova medida neste sentido.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa no nivel máis favorable para a saúde.

No caso da dobre presencia, a orixe do risco ven determinada pola preocupación dun traballador con problemas na súa familia, neste caso indica que cando surxe algunha emerxencia non lle poñen ningún inconveniente se ten que ausentarse do traballo polo que se sente agradecido.

Por último, na dimensión da estima, non se consideran necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa moi preto do nivel máis favorable para a saúde.

En consecuencia, tras facelo análise non se precisa incorporar medidas preventivas novas porque xa se levan a cabo e de momento funcionan correctamente.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 7 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo respectivamente, se conclúe así: a dimensión máis favorable é o apoio e liderado é a dimensión máis desfavorable é a dimensión da dobre presencia,

En canto a táboa resumo podemos observar ao feito que hai diferencias entre os traballadores. Sólo coinciden en tres dimensións: no apoio e liderado coa cor verde, o máis favorable para a saúde dos traballadores; e no traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e a estima no nivel intermedio.

En relación a táboa de preguntas extráense dous datos, aqueles derivados das preguntas máis favorables nas que coinciden o 100% dos traballadores e os datos das preguntas máis desfavorables. En primer lugar, con respecto ás preguntas máis favorables dicir que: o persoal coinciden en que teñen tempo de levar ao día o traballo, que os traballadores consideran que o traballo que desempeñan require que teñan iniciativa, que lles permite aprender cousas novas e que as súas tarefas teñen sentido, que non están preocupados por se lles cambian as tarefas ou o horario, que sabe cal é o seu marxe de autonomía, que coñecen as súas tarefas, que lles informa con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao seu futuro, que

consideran que reciben o apoio necesario tanto por parte dos compañeiros/as e o superior, que senten que forman parte dun grupo, que o superior planifica ben o seu traballo, que se comuncican ben cós seus traballadores, que nunca ou case nunca pensan nas tarefas domésticas e familiares cando están na empresa, que reciben o recoñecemento que merecen, que reciben o apoio necesario e que son tratados de forma xusta. En segundo lugar, en canto aos datos extraídos das preguntas máis desfavorables son que o persoal non decide os seus descansos porque depende dos clientes e do volume de traballo e, por outro lado, que se senten preocupados polo paro debido á situación actual de España

Por último, ter en conta que non precisan medidas preventivas por parte da empresa, xa que as que levan a cabo para paliar os riscos psicosociais funcionan correctamente e o resto non están na man da empresa

8) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 8

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	Media
Esixencias psicolóxicas	8	10	9
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	28	29	29
Inseguridade	5	4	5
Apoio e liderado	35	34	35
Dobre presencia	7	10	9
Estima	10	8	9

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto ás dimensións máis favorables, destacan dúas: o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a

claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Por outro lado, as dimensións que se atopan no nivel intermedio son as esixencias psicolóxicas e a inseguridade.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

En relación coa inseguridade, hai que ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Por último, no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, se atopa a dobre presencia e a estima.

En canto á dobre presencia ter en conta que se relaciona coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

E en relación coa estima está asociada ás faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	2	0
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	2	0	0
Inseguridade	0	2	0
Apoio e liderado	2	0	0
Dobre presencia	0	0	2
Estima	0	0	2

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar que tódolos cuestionarios teñen similares valoracións en cada unha das dimensións coincidindo todas nos mesmos niveis.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	2		
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	1
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	2		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		1	1
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		1	1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?			2
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?		1	1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?		2	
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	2		
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	1	1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	2		
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	-		
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	2		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1	1	
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1	1	
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	2		

		Nº de casos:		
	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	2		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?			2
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			2
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	2		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	2		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	2		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	2		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	2		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	2		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			2
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	2		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	2		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	2		

		Nº de casos:		
	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?		2	
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	1		1
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?		2	
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	2		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	2		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			2
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	1	1	

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións para o 100% dos participantes:

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?
- ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?

No caso das esixencias psicolóxicas coinciden en que son capaces de levar ao día o traballo e que se require esconder as emocións, pero menifestan que iso ten que ver có trato ao público.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?
- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?

Na dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento o persoal manifesta que o traballo require que o persoal teña iniciativa, que permite que aprenda cousas novas, que ten influencia sobre a orde en que realizan as tarefas e que falan con entusiasmo da empresa a outras persoas.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

No que respecta a dimensión da inseguridade consideran que non están preocupados por se lles varían o salario, as tarefas ou o horario.

Apoio e liderado

- Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?

- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

En canto á dimensión de apoio e liderado o persoal indica que sabe o seu marxe de autonomía, que coñece as súas tarefas, que se lle informa con antelación dos cambios que afecten ao seu futuro, que se lle informa do necesario para realizar ben as súas tarefas, que reciben axuda dos seus compañeiros/as e superiores, que non se atopan illados dos seus compañeiros, que senten que forman parte dun grupo e que os xefes inmediatos planifican ben o seu traballo e se comunican ben cós seus traballadores.

Estima

- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- No meu traballo trátanme inxustamente?

Por último, en relación coa estima consideran que reciben o apoio e o recoñecemento que merecen e que se lles trata de forma xusta

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes que traballar moi rápido?

Polo que respecta ás esixencias psicolóxicas admite que ten que traballar moi rápido.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

No caso da inseguridade indican que se senten preocupados por atoparse en situación de paro debido ás dificultades de que existen actualmente no mercado laboral.

Táboa de medidas

Matriz exposición, origen y medidas preventivas			
Exposición (N=2)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 10 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 7	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	Horarios incompatibles coa vida familiar e escaso persoal	Aumento de persoal
Estima Exposición máis desfavorable = 8 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 10	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	Aumentar o recoñecemento ao traballador	Consideran que moitas veces rciben o recoñecemento que merecen

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.
Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é a que hai que traballar moi rápido polo que a medida acordada é persoal de reforzo. Neste sentido o superior fai de reforzo cando é necesario.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, non se precisan medidas preventivas porque ten o nivel máis favorable para a saúde.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica, polo que as medidas terían que ser gubernamentais.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas porque a súa posición na escala atópase no nivel máis favorable para a saúde.

En relación coa dobre presencia se debe indicar que afecta a saúde do persoal é a medida acordada é a rotación de horarios.

Por último, na dimensión da estima, non se precisan necesarias medidas preventivas xa que, aínda que se atopa no nivel máis desfavorable para a saúde, no círculo de prevención e nas preguntas fai entender que considera que recibe o recoñecemento que merece.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede
Rotación de horarios	Non procede

Polo tanto, tras o análise da orixe dos riscos e as súas medidas non se deduce que non é necesario establecer ningunha planificación de medidas xa que na dimensión da dobre presencia, considérase que a rotación de horarios non procede porque o restaurante só abre as fins de semena. E, con respecto á dimensión da estima, no

cuestionario a media está preto do nivel intermedio e no círculo de prevención o persoal manifestou estar satisfizo e recibir o recoñecemento que merece e un trato xusto.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 8 coas seguintes indicacións:

Polo que respecta á táboa de medias en cada unha das dimensións obsérvase que as dimensións máis favorables son o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado. Por outro lado, as dimensións que se atopan no nivel intermedio son as esixencias psicolóxicas e a inseguridade. E, por último, no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, se atopa a dobre presencia e a estima.

En canto a táboa de resumo de exposicións, nela podemos observar que tódolos cuestionarios teñen similares valoracións en cada unha das dimensións coincidindo todas nos mesmos niveis.

No caso da táboa de preguntas obtéñense uns datos positivos e outros negativos obtidos das preguntas máis favorables e desfavorables para o 100% dos traballadores participantes.

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables tendo en conta a dimensión nas que se engloban se extraeron os seguintes datos:

Na dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento o persoal manifesta que o traballo require que o persoal teña iniciativa, que permite que aprenda cousas novas, que ten influencia sobre a orde en que realizan as tarefas e que falan con entusiasmo da empresa a outras persoas.

No caso das esixencias psicolóxicas coinciden en que son capaces de levar ao día o traballo e que se require esconder as emocións, pero menifestan que iso ten que ver có trato ao público.

No que respecta a dimensión da inseguridade consideran que non están preocupados por se lles varían o salario, as tarefas ou o horario.

En canto á dimensión de apoio e liderado o persoal indica que sabe o seu marxe de autonomía, que coñece as súas tarefas, que se lle informa con antelación dos cambios que afecten ao seu futuro, que se lle informa do necesario para realizar ben as súas tarefas, que reciben axuda dos seus compañeiros/as e superiores, que no se atopan illados dos seus compañeiros, que senten que forman parte dun grupo e que os xefes inmediatos planifican ben o seu traballo e se comunican ben cós seus traballadores.

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables tendo en conta a dimensión en que se engloban se obtiveron os seguintes datos:

Polo que respecta ás esixencias psicolóxicas admite que ten que traballar moi rápido.

No caso da inseguridade indican que se senten preocupados por atoparse en situación de paro debido ás dificultades de que existen actualmente no mercado laboral.

Por último, en relación coa estima consideran que reciben o apoio e o recoñecemento que merecen e que se lles trata de forma xusta

Polo tanto tendo en conta os datos obtidos no cuestionario e no círculo de prevención acórdase unha única medida que é a rotación de horarios, medida que según o superior non é pode executarse polo horario reducido da empresa, únicamente tres días á semana.

9) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 9

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	C	D	E	Media
Esixencias psicolóxicas	17	13	19	14	14	15
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	16	31	25	16	27	23
Inseguridade	3	10	13	7	3	7
Apoio e liderado	8	37	15	11	37	22
Dobre presencia	12	6	14	10	6	10
Estima	2	14	6	5	12	8

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

Dentro das dimensión máis favorables destaca: o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, é a única que se encontra no nivel intermedio de saúde para os traballadores. Esta dimensión ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, son o resto, xa que teñen unha puntuación que as sitúa coa cor vermella, o máis desfavorable para a saúde dos traballadores, éstas son: as esixencias psicolóxicas, a inseguridade, o apoio e o liderado, a dobre presencia e a estima.

En primer lugar, as esixencias psicolóxicas son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

A continuación, a inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Logo, no que respecta á dimensión de apoio e liderado, ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

No seguinte caso, a dobre presencia. Neste sentido, tódolos traballadores sitúana no nivel máis desfavorable para a saúde, coa cor vermella. Esta dimensión relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Por último, a estima está relacionada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	0	5
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	2	1	2
Inseguridade	0	2	3
Apoio e liderado	2	0	3
Dobre presencia	0	2	3
Estima	1	1	3

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensiçons de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Neste caso amosa que a maioría dos participantes teñen puntuacións que sitúan tódalas dimensións na cor vermella, a máis desfavorable para a saúde dos traballadores, agás a dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	5		
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?	1	4	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?		5	
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?	3	2	
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	2	3	
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	3		2
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	2	2	1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	2	2	1
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	1	3	1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	1	3	1
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?		4	1
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	3	2	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	3	1	1
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	2	2	1
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	3	1	1
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	2	2	1

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	3	1	1
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?	1	2	2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	1	2	2
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	1	2	2
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?		2	3
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	2	1	2
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	3	1	1
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	2	1	2
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	3	2	
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	2		3
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	4		1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	2	1	2
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	2	1	2
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	2	1	2

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	2	3	
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	1	1	3
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	1	2	2
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	2		3
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	2	1	2
37	No meu traballo trátanme inxustamente?	2	2	1
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	2	1	2

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, a continuación se indican as preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes, nun sentido favorable ou desfavorable para a saúde dos traballadores en cada unha das dimensións.

Neste sentido, hai únicamente dúas preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes. Éstas son do apartado de esixencias psicolóxicas, e son:

- ¿Tes que traballar moi rápido? No nivel máis desfavorable
- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo? No nivel intermedio

Todos destacan que sempre teñen que traballar moi rápido e que, ás veces, non teñen tempo suficiente para realiza-las tarefas que se lles encomendan polo que se lles acumulan e non poden levar ao día o seu traballo.

Polo tanto, a causa da diversidade de opinións a continuación se destacan as preguntas que se sitúen no nivel favorable e coinciden máis da metade dos participantes:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?

Máis da metade consideran que o traballo require que se teña iniciativa, que se aprenden cousas novas e que as súas tarefas teñen sentido

Apoio e liderado

- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?

A maioría pensan que se avisa dos cambios con suficiente antelación e que reciben axuda dos seus compañeiros e compañeiras

Dobre presencia

- ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?

En xeral asumen a concialiación da vida laboral e familiar debido a que os horarios son os habituais no sector da hostalería, son os horarios das comidas.
Polo que respecta ao nivel máis desfavorable para a saúde:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes que traballar moi rápido?
- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?
- ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?

A maior parte dos traballadores pensan que teñen que traballar moi rápido debido ao volumen de clientes, o cal moitas veces é insospeitado. Ademais din que lles é difícil olvidar os problemas de traballo no seu tempo de lecer e, por outro lado, son conscientes de que o trato ao público implica esconde- las emoción polo que intentan manifesta-las cun compañeiro ou copañeira de confianza e de forma privada.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

Moitos deles están preocupados por non atopar traballo en caso de quedar en paro, xeralmente pola situación laboral actual do país. Ademais tamén en parte a causa dos contratos da empresa que, en ocasións, contratan por días soltos polo que os traballadores non saben planifica-la súa vida.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?

Unha boa parte dos traballadores coinciden en que podería mellorarse a autonomía que teñen no traballo, é dicir, a influencia que teñen para xestionar as súas tarefas. Por outro lado, algúns pensan que o seu traballo encóntrase illado dos seus compañeiros e compañeiras o que valoran como favorable ou desfavorable en función da ocasión

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo

Unha parte importante dos traballadores non se senten valorados e consideran que non reciben o recoñecemento que se merecen.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=5)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 19 Exposición intermedia = 15 Exposición máis favorable = 13	¿Tes que traballar moi rápido? ¿Costache olvidar os problemas do traballo? ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións? ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	Falta de persoal Mal ambiente laboral Trato a público Non hai empatía entre compañeiros	Número de persoal adecuado ao traballo Axustar as tarefas ao tempo asignado adecuadamente Comunicación e empatía Escoita activa
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento Exposición máis desfavorable = 16 Exposición intermedia = 23 Exposición máis favorable = 31	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo, tarefas, orden, descansos, permisos dunha hora…? ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas? ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?¿Teñen sentido as túas tarefas?¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	En función da clientela, xestión de tarefas e tempos ineficaz. Opérase por reglas diferentes. Mala planificación do traballo e falta de información	Incrementar o nivel de control sobre os tempos de descansos, pausas,etc. Facilitar a participación do persoal nas decisións de traballo.
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 13 Exposición intermedia = 7 Exposición máis favorable = 3	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade? En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	Situación laboral e de crise económica no país Tarefas non definidas Non estabilidade de horas nin duración do contrato Panificación de horarios ineficaz, non axustados ás necesidades	Definir os postos de traballo, tareas asignadas e o marxe de autonomía Garantizar a estabilidade e seguridade do traballo Adecuar o persoal á acumulación de tarefas

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, as orixes dos riscos psicosociais son: falta de persoal, as dificultades do trato ao público e que non hai empatía entre compañeiros. Polo que as medidas preventivas recomendadas na reunión cós traballadores serían: un número de persoal adecuado ao traballo e axustar as tarefas ao tempo asignado adecuadamente.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento a orixe dos riscos ten que ver con diversos factores: unha xestión de tarefas e tempos ineficaz, manifestan regras diferentes en función do traballador, unha mala planificación do traballo e falta de información. Polo que as medidas recomendadas son: Incrementar o nivel de control sobre os tempos de descansos, pausas... e facilitar a participación do persoal nas decisións de traballo.

Por outro lado no caso da inseguridade as orixes son: a situación laboral e de crise económica no país, que non hai estabilidade de horas nin da duración do contrato, que a planificación de horarios ineficaz, non están axustados ao volumen de traballo. Polo que a medida debatida no círculo de prevención é: intentar conseguir a estabilidade e seguridade do traballo avisando das decisións que afectan ao futuro dos traballadores.

Con respecto ao apoio e liderado, as orixe dos ricos psicosociais son: que as tarefas e responsbabilidades están definidas de forma insuficiente, que hai competitividade entre compañeiros, mala comunicación e escasa empatía. Medidas: eliminar a competitividade e fomentar a comunicación e a empatía

No caso da dobre presencia, a orixe dos riscos psicosociais ten que ver con: horarios incompatibles coa vida familiar, moitas horas, non descanso entre xornadas. Polo que as medidas a levar a cabo poderían ser as seguintes: facilitar a concialiación entre a vida familiar e laboral con turnos rotativos e respeto do descanso entre xornadas.

Por último, na dimensión da estima, a orixe dos riscos psicosociais é debida a diversos factores que son: o non recoñecemento polos superiores nin compañeiros, á competitividade e non compañerismo e ao trato desigual por parte dos superiores. De maneira que as medidas plantexadas no círculo de prevención son: garantizar o respeto e o trato xusto, fomentar o compañerismo e evitar a competitividade entre compañeiros e departamentos.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede	Observacións
Axustar o persoal ao traballo	Procede	Máis difícil en verán
Axustar ó tempo ás tarefas	Non procede	Depende do volume de clientes
Control dos traballadores das pausas e descansos	Procede	Depende do volume de clientes
Incrementar a participación dos traballadores	Procede	
Avisar con antelación dos cambios que os afecten	Procede	Depende do volume de clientes
Fomentar o traballo en equipo e eliminar a competitividade	Procede	Reunión entre departamentos
Turnos rotativos	Non procede	Horario de comidas
Garantizar o trato xusto	Non procede	Considera que hai trato xusto

Polo que respecta á planificción de medidas preventivas dicir que procederase da seguinte maneira:

En primer lugar, axustarase o ao persoal ao traballo esperado o que é máis difícil no verán porque é máis impreciso o volume de clientes.

En segundo lugar, os traballadores tomarán control das súas pausas e descansos pero depende da clientela.

A continuación, tamén se incrementará a participación dos traballadores á hora de asignarlle as tarefas e nos procedementos de traballo, sempre que sexa para mellora-lo proceso de traballo.

Ademais, se intentará avisar con antelación dos cambios que lles afecten pero, en ocasións, é unha tarea complicada debido a que depende dos clientes.

E por último, evitarase a competitividade entre departamentos e o fomento do compañerismo a través de reunións establecidas polo superior.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 9 coas seguintes indicacións:

Con respeto as táboas de medias e resumo das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo, se conclúe así: que a puntuación máis favorable ten que ver con que se aprenden cousas novas e que o traballo require iniciativa e as máis desfavorables con que a carga de traballo, en ocasións, é difícil de levar no tempo asignado, que a inseguridade contractual inflúe no benestar do persoal, que o apoio e a comprensión dos compañeiros e superiores é mellorable, que hai gran dificultade para compatibilizar a vida laboral e familiar aínda que adaptan como poden e que non senten recoñecemento polo que traballo que realizan.

En relación coas preguntas, ter en conta que hai gran diversidade de opinións. Só coinciden ao 100 % dos participantes en dúas preguntas da dimensión de esixencias psicolóxicas, do que se deduce que é o máis significativo. Con respecto a isto

manifestan que sempre teñen que traballar moi rápido e que, ás veces, non teñen tempo suficiente para realiza-las tarefas que se lles encomendan polo que se lles acumulan e non poden levar ao día o seu traballo.

En canto, ás medidas preventivas acordadas no círculo de prevención son as seguintes: Incrementar o nivel de control sobre os tempos de descansos, pausas... e facilitar a participación do persoal nas decisións de traballo; adecuar o persoal ao traballo de forma máis eficiente; eliminar a competitividade e fomentar a comunicación e a empatía; intentar conseguir a estabilidade e seguridade do traballo avisando das decisións que afectan ao futuro dos traballadores; garantizar o respeto e o trato xusto, fomentar o compañerismo e evitar a competitividade entre compañeiros e departamentos; e intentar facilitar a concialiación entre a vida familiar e laboral con turnos rotativos e respeto do descanso entre xornadas.

Por último, procederase, de forma inmediata a comezar coas medidas preventivas acordadas entre o grupo de traballadores e o superior, como son: axustar o persoal ao traballo, ter control das pausas e descansos por parte dos traballadores, ter en conta a opinión do persoal nos métodos e tarefas dos traballadores, avisar dos cambios coa maior antelación posible e reunións para evitar a competitividade e fomentar o compañerismo entre os departamentos de comedor e cociña.

10) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 10

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	15	15
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	24	24
Inseguridade	14	14
Apoio e liderado	22	22
Dobre presencia	9	9
Estima	6	6

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto á dimensión máis favorable, destaca o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento no nivel intermedio de saúde para os traballadores. Esta dimensión ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

O resto de dimensións atópanse no nivel máis desfavorable, e son: as esixencias psicolóxicas, a inseguridade, o apoio e o liderazgo, a dobre presencia e a estima.

En primer lugar, as esixencias psicolóxicas son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

No que respecta á dimensión de apoio e liderado, ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da

falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

En canto á inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Por outro lado a dobre presencia relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Po último, a estima está ten que ver coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	0	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	0	1	0
Inseguridade	0	0	1
Apoio e liderado	0	0	1
Dobre presencia	0	0	1
Estima	0	0	1

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en

números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar ao feito de que tódalas dimensións atópanse no nivel máis desfavorables (vermello) agás a dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvementeo que se atopa no nivel intermedio de saúde para o traballador, dato que concorda e confirma a primeira táboa. Son, polo tanto: esixencias psicolóxicas, apoio e liderazgo, inseguridade, dobre presencia e estima, explicadas na táboa anterior.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		1	
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	1		
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	1		
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?		1	
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?		1	
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?		1	
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?		1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	1		
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?		1	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?		1	
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?		1	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?		1	
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	1		
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	1		
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	1		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?		1	
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?		1	
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?		1	
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?		1	
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?		1	
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?		1	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	1		
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	1		
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	1		
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo		1	
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario		1	
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			1
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado		1	

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables atópanse:
Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?

O persoal considera que a relación entre a cantidade de tarefas e o tempo asignado para facelas é adecuado polo que ten tempo de levar ao día o seu traballo.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?

Neste caso o persoal séntese comprometido coa súa profesión e entende que as súas tarefas teñen sentido e que, en caso de necesitalo, podería atender algunha emerxencia familiar sen ter que pedir ningún permiso especial aínda que non se deu o caso.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
  ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?

O empregado sabe exactamente cal é o seu marxe de autonomía e as tarefas que son da súa responsabilidade polo que ten claro o seu rol na empresa. Ademais recibe axuda dos seus compañeiros e compañeiras e non se encontrado illado destes.

Estima

- No meu traballo trátanme inxustamente?
- Considera que o trato recibido é o xusto

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?
- ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?

Se considera que as esixencias psicolóxicas emocionais afectan ás funcións desempeñadas polos traballadores polo volume de clientes. O que é moi habitual en temporada estival por ser un lugar turístico de interés nacional.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

Respecto a esta dimensión hai preocupación constante por atoparse en situación de paro, por se lle varían as condicións de traballo (salario, horario…) debido a que o volume de clientes é impreciso.

Dobre presencia

- ¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?
- ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?
- ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?

Ademais, tamén lle afecta a dificultade de compatibilización entre a vida familiar e o traballo remunerado por encontrarse moi lonxe do seu hogar.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 15 Exposición intermedia = 15 Exposición máis favorable = 15	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións? ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	Trato ao público implica esconder as emocións de cara ao cliente Lugar turístico, en ocasións demasiada clientela	Adecuar o tempo de traballo as tarefas a realizar con maior eficiencia Mellorar a planificación do traballo Apoio entre compañeiros Reforzo de persoal eventual e fixo

Inseguridade	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Situación laboral e de crise económica no país	
Exposición máis desfavorable = 14		O persoal de reforzo é moito e sempre diferente polo que é difícil formar grupo	Reforzo de persoal fixo
Exposición intermedia = 14	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	Non duración do contrato	Garantizar a estabilidade e seguridade do traballo
Exposición máis favorable = 14	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	Panificación de horarios ineficaz, non axustados ás necesidades	Adecuar o persoal á acumulación de tarefas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Apoio y liderado	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes, tarefas da túa responsabilidade, infórmaseche dos cambios que poden afectar ao teu futuro e para realizar ben o teu traballo?	Tarefas e responsbabilidades de cada un definidas pero demasiados extras novos que non se coñecen polo que é difícil traballar en equipo	Mellorar a comunicación e aumentar a información frente a os cambios e a eficiencia do traballo
Exposición máis desfavorable = 22	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros e do teu inmediato superior?	Non existe confianza entre os compañeiros porque hai moitos reforzos que varían cad día	Eliminar o traballo illado, traballar en parellas para repartir a responsabilidade e a carga de traballo
Exposición intermedia = 22	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	Dificultade para empatizar cós compañeiros e para unha comunicación adecuada ao ser novos constantemente	Fomentar o compañerismo e a empatía, incluso entre persoal de reforzo de días soltos
Exposición máis favorable = 22	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	Planificación do traballodifícil debido á cantidade de turistas e á imprecisión déstes	Evitar o traballo repetitivo para no estancarse e aprender

Dobre presencia			Turnos rotativos.
Exposición máis desfavorable = 9 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable =9	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer? ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares? ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	Horarios incompatibles coa vida familiar Moitas horas Non descanso entre xorndas	Facilitar a concialiación entre a vida familiar e laboral. Pausas na xornada para evitar a ansiedade Respeto do descanso entre xornadas
Estima Exposición máis desfavorable = 6 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 6	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	En ocasións non recoñecemento polos superiores Non compañerismo polas dificultades de formar equipo de traballo ao cambiar aos extras e o persoal eventual constantemente	Garantizar o respeto e o trato xusto Fomentar o compañerismo, a comunicación e a empatía Mostrar o recoñecemento aos traballadores por parte dos superiores e máis ocasións

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos máis relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é o trato ao público, o cal implica esconder as emocións de cara ao cliente. É un lugar turístico polo que, en ocasións, hai demasiada clientela. Polo que a posible medida preventiva sería: adecuar o tempo de traballo ás tarefas a realizar con maior eficiencia, mellorar a planificación do traballo, o uso de reforzo de persoal eventual e fixo. O persoal extra xa se leva a cabo.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento non ten ningunha pregunta na casilla máis desfavorable e está no nivel intermedio. Considera que aprende cada día pero ten dificultades debido á volume de clientes e a, consecuente, cantidade de traballo.

Por outro lado no caso da inseguridade, a orixe dos riscos é: a situación laboral e de crise económica no país; que o persoal de reforzo é moito, e sempre diferente, polo que complica o sentimento de grupo; e tamén inflúe a non duración do contrato. Polo que as medidas plantexadas serían as seguintes: reforzo de persoal fixo e avisar coa maior antelación posible do relativo á estabilidade e seguridade do traballo.

Con respecto ao apoio e liderado, a orixe dos riscos é derivada de: que as tarefas e responsabilidades dos extras non estçan definidas, que os traballadores non se coñecen e complica o traballo en equipo, en consecuencia non existe confianza entre os compañeiros e tamén dificulta a aparición do sentimento de empatía entre os empregados. Por esta causa valoráronse as seguintes medidas: mellorar a comunicación e aumentar a información frente a os cambios; eliminar o traballo illado, traballar en parellas para repartir a responsabilidade e a carga de traballo; fomentar o compañerismo e a empatía, incluso entre persoal de reforzo de días soltos; evitar o traballo repetitivo para no estancarse e seguir aprendendo.

No caso da dobre presencia a orixe dos riscos é debida aos horarios incompatibles coa vida familiar, da cantidade de hora e de non respetar o descanso entre xornadas. Polo que se concluíu de levar a cabo as seguintes medidas: turnos rotativos que faciliten a conciliación entre a vida familiar e laboral, pausas na xornada para evitar a ansiedade e respeto do descanso entre xornadas.

Por último, na dimensión da estima, a orixe dos riscos ten que ver con que: en ocasións non hai recoñecemento suficiente dos superiores e non hai compañerismo polas dificultades de formar equipo de traballo ao cambiar aos extras e o persoal eventual constantemente. Polo que as medidas acordadas neste sentido serían as seguintes: garantizar o respeto e o trato xusto, fomentar o compañerismo, a comunicación e a empatía e mostrar o recoñecemento aos traballadores por parte dos superiores e máis ocasións.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede	Observacións
Reforzo persoal	Non procede	En verán máis difícil polo volume de clientes
Aumentar persoal fixo	Procede	En verán máis difícil polo volume de clientes
Maior comunicación e información	Procede	En verán máis difícil polo volume de clientes
Fomentar o traballo en equipo e o compañerismo	Non procede	Hai sentimento de quipo no persoal fixo
Turnos rotativos	Non procede	En verán máis difícil polo volume de clientes
Pausas durante a xornada	Procede	En verán máis difícil polo volume de clientes
Respeto entre xornadas	Procede	En verán máis difícil polo volume de clientes

No caso da táboa de planificación de medidas procederase a levar a cabo as seguintes medidas preventivas de forma inmediata, fóra da época estival e sempre dentro da medida do posible: aumentar o persoal fixo, maior comunicación e información, pausas durante a xornada e respeto entre xornadas.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 10 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas e da táboa resumo dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo respectivamente, se conclúe así: que a dimensión máis favorable é o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, no nivel intermedio. E que as

dimensións máis desfavorables, situándose no nivel vermello, son: as esixencias psicolóxicas, a inseguridade, o apoio e o liderazgo, a dobre presencia e a estima.

En canto a táboa de preguntas tamén se deducen dous aspectos, os das preguntas máis favorables e as máis desfavorables, respectivamente, son: que o persoal considera que a relación entre a cantidade de tarefas e o tempo asignado para facelas é adecuado polo que ten tempo de levar ao día o seu traballo; que se sente comprometido coa súa profesión e que as súas tarefas teñen sentido, considera que o trato recibido é o xusto e que recibe axuda dos seus compañeiros e compañeiras. Por outro lado, polo que respecta ás preguntas máis desfavorables dicir que: considera que as esixencias psicolóxicas emocionais afectan ao seu traballo polo volume clientes, que preocúpase por quedarse en situación de paro e que lle varíen as súas condicións e tamén que lle resulta difícil a compatibilización ente a vida familiar e laboral.

En canto ás medidas preventivas dicir que procederase a levar a cabo de forma inmediata, fóra da época estival e sempre dentro da medida do posible: aumentar o persoal fixo, maior comunicación e información, pausas durante a xornada e respeto entre xornadas.

11) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 11

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	10	10
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	8	8
Inseguridade	16	16
Apoio e liderado	14	14
Dobre presencia	12	12
Estima	5	5

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas.Sinalando os niveis máis favorables e máis desfavorables para a saúde dos traballadores coas cores verde e vemella respectivamente.

Neste sentido a dimensión máis favorable é a das esixencias psicolóxicas, coa cor amarela, que é o nivel intermedio de salubridade. Éstas son as derivadas da cantidade de traballo. É dicir, cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medicións dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral

Pola contra, o resto de dimensións teñen a cor vermella, que é o máis desfavorable para a saúde dos traballadores. Éstas son: o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, o apoio e liderado, a inseguridade, a dobre presencia e a estima.

Polo que respecta, ao traballo activo e posibilidades de desenvolvemento hai que explicar que ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia e o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En canto ao apoio e liderado hai que ter en conta que ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social se pode observar: que hai que traballar illadamente, sen apoio

dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. No caso da calidade de liderado, indicar que ten que ver cós principios e procedementos de xestión persoal e a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade está relacionada coa ausencia de información e a falta de formación nos cambios. E por último a claridade de rol é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos e recursos a emplear.

En relación coa inseguridade ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do empleo e das posibilidades de empleabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas condicións e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

A continuación, a dimensión da dobre presencia relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alargamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

E, por último, a dimensión da estima está relacionada coas faltas de respeto ou co trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	1	0
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	0	0	1
Inseguridade	0	0	1
Apoio e liderado	0	0	1
Dobre presencia	0	0	1
Estima	0	0	1

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos de exposición da plantilla en cada unha das dimensións de riscos psicosociais, expresados en números absolutos e

según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de de cuestionarios de cada cor para cada unha das dimensións.

Pódese confirmar o mesmo que na primeira táboa: tódalas dimensión encóntranse no nivel vermello agás a dimensión de esixencias psicolóxicas situada no nivel intermedio, coa cor amarela.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		1	
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		1	
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		1	
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?		1	
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?		1	
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?			1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?			1
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?			1
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?			1
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?			1
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?		1	
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?			1

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?	1		
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	1		
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	1		
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?			1
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?			1
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	1		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?			1
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?			1
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?		1	
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	1		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?			1
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?			1

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	1		
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		1	
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?		1	
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo			1
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario		1	
37	No meu traballo trátanme inxustamente?	1		
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado			1

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis desfavorables atópanse:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?
- ¿Podes decidir cando fas un descanso?
- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?

Considera que non ten influencia sobre a orde en que realiza as taarefas, que non pode decidir cando fai un descanso porque depende dos clientes. E non sente que pode faltar unha hora ao traballo ante unha emerxencia familiar sen ter que pedir un permiso especial. Ademais non se sente comprometido coa súa profesión nin fala con entusiasmo da empresa a outras persoas.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

Preocúpalle quedarse en paro, que lle cambien de tarefas, que lle varíen o salario e que llecambien o horario.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?

- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

En canto a claridade do seu rol non ten claro cal é a súa autonomía nin as tarefas da súa responsabilidade e expón que non recibe toda a información que necesita para realizar ben o seu traballo. Por outro lado, manifesta que non recibe axuda dos seus superiores, que non planifican ben o seu traballo e que non se comunicacn cós traballadores.

Dobre presencia

- ¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?

Neste caso indica que cando falta algún día de casa as súas tarefas domésticas quedan sen facer

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- No meu traballo trátanme inxustamente?
- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me parece adecuado

No que respecta á estima sente que non recibe o recoñecemento que merece e que é tratada de forma inxusta.

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis favorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?

Considera que, en xeral, a cantidade de tarefas é compatible có tempo dispoñible para facelo

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?

Admite que o seu traballo permítelle aprender cousas novas.

Apoio e liderado

- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?

Indica que se lle avisa con suficiente antelación dos cambios e que sente que forma parte dun grupo.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento Exposición máis desfavorable = 8 Exposición intermedia = 8 Exposición máis favorable = 8	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo, tarefas, orden, descansos, permisos dunha hora…? ¿O teu traballo require que teñas iniciativa? ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	Os horarios e tarefas xestiónanse en función da clientela entre compañeiros Falta de información para o futuro do traballador Categoría profesional non axustada á realidade	Incrementar o nivel de control sobre os tempos de descansos, pausas,etc. Información dos superiores dos métodos de traballo Regularizar a categoría profesional adecuada do contrato
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 16 Exposición intermedia = 16 Exposición máis favorable = 16	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade? En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	Situación laboral e de crise económica no país Non comunicación, non sabe se fai ben ou mal o traballo Duración do contrato indeterminado Non se avisa con suficiente antelación dos cambios de horario e días	Maior comunicación do superior Garantizar a estabilidade e seguridade do traballo Avisar con antelación

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Apoio y liderado Exposición máis desfavorable = 14 Exposición intermedia = 14 Exposición máis favorable = 14	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes, tarefas da túa responsabilidade e para realizar ben o teu traballo? ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato superior? ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	Tarefas e responsbabilidades reparidas entre compañeiros Escasa comunicación e planificación por parte do superior	Mellorar a comunicación, información e planificación do superior
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 12 Exposición intermedia = 12 Exposición máis favorable = 12	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	Cambios de horario a última hora	Avisar dos cambios coa maior antelación posible
Estima Exposición máis desfavorable = 5 Exposición intermedia = 5 Exposición máis favorable = 5	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo No meu traballo trátanme inxustamente? Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	Non recoñecemento polos superiores pola comunicación deficiente Diferente categoría profesional para as mesmas funcións	Amplia-la relación cós superiores, recoñecendo os traballo dos empregados Equivaler a categoría profesional para traballadores coas mesmas funcións

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións, a orixe destas e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalas ou controlalas.

Na primeira columna de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposción máis favorable a intermedia e a máis desfavorable en númerosa absolutos.

Na segunda columna de "Concretar exposicións" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas establecidas no grupo de discusión escollidas para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións mais destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas,manifesta que non é necesario medida algunha xa que cós compañeiros organízase perfectamente e consiguen levar o traballo ó día.

En canto ao traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, os horarios e tarefas xestiónanse en función da clientela entre os compañeiros/as polo que a medida; que podería ser incrementar o nivel de control sobre os tempos de descansos, pausas,etc; é moi difícil e xestiónarase como ata agora cubríndose entre os traballadores. Ademais considera necesario maior comunicación por parte dos superiores acerca dos procedementos de traballo.

No que respecta á inseguridade hai que indicar que ven determinada pola elevada tasa de paro actual e non pola empresa que foi honesta en canto á duración do contrato.

En relación coa dobre presencia insiste que o contrato de sustitución inflúe en que o seu futuro se ve afectada, tamén a corto prazo debido a que os cambios de turno ou horario aféctanlle á súa vida persoal, e require que a avisen coa maior antelación posible.

Por último, no que respecta á estima considera que non recibe o recoñecemento que merece pola comunicación deficiente, debido á ausencia do superior no lugar de traballo. Neste sentido acórdase a medida de establecer maior comunicación cós superiores. Ademais considera que fai o mesmo traballo que a camarera e está

contratada como axudante de camarera polo que se decide unha medida que ten que ver con equivaler a categoría profesional para traballadores coas mesmas funcións.

Táboa de planificación das medidas

Medida	Procede/ Non procede	Observacións
Formación dos métodos de traballo polos superiores	Procede	Difícil polo escaso tempo do superior
Regularizar a categoría profesional adecuada ao posto	Non procede	O posto e as funcións asumidas acordes
Avisar dos cambios de horario con antelación	Procede	Difícil polos cambios de persoal
Maior comunicación có superior	Procede	Difícil polo escaso tempo do superior

Sabendo as medidas acordadas do círculo de prevención procédese a planifica-las medidas có superior.

En primer lugar, a medida acordada é a formación dos métodos de traballo por parte dos superiores, da que o superior entende que é procedente e levarase a cabo, na medida do posible, debido ao escaso tempo do superior no lugar de traballo.

En segundo lugar, polo que respecta a regularizar a categoría profesional a camareira, en lugar de axudante de camareira, o superior estima que non procede debido a que as funcións que leva a cabo son de axudante de camareira.

En tercer lugar, no caso de avisar dos cambios con suficiente antelación, o superior dí que se intenta pero que é moi difícil porque está cubrindo un contrato de sustitución entre dúas persoas e, polo tanto, hai cambios para cubri-lo servicio.

Por último, tamén é procedente unha maior comunicación có superior pero como no primeiro caso é difícil polo escaso tempo do superior no lugar de traballo.

Conclusión

Como conclusión e resumo de todo o análise da Empresa 11 se indican os seguintes datos:

Por un lado, que as medias e o resumo de exposicións indican que hai unha única dimensións no nivel intermedio de saudable para os traballadores, que é a dimensión

das esixencias psicolóxicas, e or esto encóntranse no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, coa cor vermella (o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, a inseguridade, o apoio e o liderado, a dobre presencia e a estima).

En relación coas preguntas máis favorables e desfavorables pódense extraer uns datos positivos e outros negativos. Polo que respecta ao aspecto positivo dicir que que a cantidade de tarefas é axeitado e que o seu traballo permítelle aprender cousas novas. E, en canto ao aspecto negativo admite que non ten influencia sobre a orde en que realiza as tarefas, nin os descansos. Tampouco se sente comprometida coa súa profesión nin fala con entusiasmo da empresa a outras persoas. Ademais, preocúpalle quedarse en paro e que lle cambien de tarefas, o salario e o horario; e tampouco ten claro o nivel de autonomía nin as tarefas da súa responsabilidade, expón que non recibe toda a información que necesita para realizar ben o seu traballo e manifesta que non recibe axuda, nin comunicación nin planificación dos seus superiores.

Por tanto, das medidas acordadas no círculo de prevención acórdase a seguinte planificación:

En primer lugar, a medida acordada é a formación dos métodos de traballo por parte dos superiores, da que o superior entende que é procedente e levarase a cabo, na medida do posible, debido ao escaso tempo do superior no lugar de traballo.

En segundo lugar, polo que respecta a regularizar a categoría profesional a camareira, en lugar de axudante de camareira, o superior estima que non procede debido a que as funcións que leva a cabo son de axudante de camareira.

En tercer lugar, no caso de avisar dos cambios con suficiente antelación, o superior dí que se intenta pero que é moi difícil porque está cubrindo un contrato de sustitución entre dúas persoas e, polo tanto, hai cambios para cubri-lo servicio.

Por último, tamén é procedente unha maior comunicación có superior pero como no primeiro caso é difícil polo escaso tempo do superior no lugar de traballo.

12) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 12

Tasa de resposta

66% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	B	Media
Esixencias psicolóxicas	14	9	12
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	31	36	34
Inseguridade	8	11	10
Apoio e liderado	28	38	33
Dobre presencia	4	7	6
Estima	9	9	9

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

Dentro das dimensión máis favorables destacan: o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e o apoio e o liderado.

No primeiro caso, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

No segundo caso, no que respecta á dimensión de apoio e liderado, ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios.

E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, que se indican coa cor vermella son: as esixencias psicolóxicas e a inseguridade.

En canto, as esixencias psicolóxicas son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

Por outro lado, a inseguridade refírese á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador. A estima non se ten en conta debido a que aínda que no cuestionario indica un nivel desfavorable no círculo de prevención os traballadores manifestaron un sentimento de recoñecemento por parte da empresa.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	1	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	2	0	0
Inseguridade	0	0	2
Apoio e liderado	1	1	0
Dobre presencia	0	1	1
Estima	0	0	2

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar que prácticamente tódolos traballadores coincidiron en otorgar a cor verde á mesma dimensión o traballo activo e posibilidades de desenvolvemennto explicada anteriormente.

Por outro lado coinciden otorgándolle o nivel máis desfavorable: á inseguridade, tamén explicada anteriormente, e a estima, isto é debido ás puntuacións otorgadas polo cuestionario, xa que no círculo de prevención describiron a súa situación, en relación coa dimensión da estima, como moi favorable.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	1	1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		2	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	2		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?			2
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		1	1
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	1		1
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?		1	1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	2		
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	1	1	
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	2		
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	2		
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1	1	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	2		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	2		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	2		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	2		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	2		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			2
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?	2		
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	1	1	
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	2		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1	1	
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	2		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	2		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	2		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1	1	
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	1		1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	2		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	2		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1	1	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?		2	
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	1	1	
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?		1	1
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	2		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	1	1	
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			2
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	2		

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo tanto, a continuación se indican as preguntas nas que coinciden o 100% dos participantes, nun sentido favorable ou desfavorable para a saúde dos traballadores en cada unha das dimensións.

En primer lugar, preguntas en nivel desfavorable para o 100% dos traballadores tendo en conta as dimensións ás que pertencen:

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?

Neste caso, os participantes non viron intención ningunha por parte dos superiores pero consideran que a preocupación está vixente pola situación laboral actual do estado español.

En segundo lugar, preguntas en nivel favorable para o 100% dos traballadores cuestionados:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿Podes decidir cando fas un descanso?
- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da túa empresa a outras persoas?

Neste sentido, sénten que se teñen en conta as súas opinións de cara á planificación dos traballo a realizar, tamén ven que progresan e aprenden có seu traballo, que as súas tarefas teñen sentido, que están comprometidos coa súa profesión e coas súas tarefas e falan favorablemente da empresa a outras persoas

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?

En relación con esta dimensión, hai que ter en conta que teñen influencia na xestión do seu traballo e valoran que os informan do necesario e dos cambios que poidan acontecer e que, en caso de necesidade, séntense apoiados polos seus compañeiros

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado

No caso da estima, consideran que reciben o trato e o recoñecemento que merecen polo traballo que fan.

Táboa de medidas

Matriz exposición, origen e medidas preventivas			
Exposición (N=2)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 14 Exposición intermedia = 12 Exposición máis favorable = 9	¿Tes que traballar moi rápido? ¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?	Número de clientes Trato ao público	Reforzo e planificación Comunicación entre compañeiros
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 11 Exposición intermedia =10 Exposición máis favorable = 8	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro? En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	Crise económica e situación laboral en España Só en casos puntuais	Garantizar a seguridade e a estabilidade no empleo Non necesidade
Apoio y liderado Exposición máis desfavorable = 28 Exposición intermedia = 33 Exposición máis favorable = 38	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?	En cociña traballo illado dos compañeiros, man a man có superior	Non necesidade, bo trato có superior
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 7 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 4	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	Puntualmente por mala organización	Mellor planificación particular

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, é necesario unha planificación xeral e temprana do traballo a realizar acorde có tempo dispoñible, coa inclusión de persoal de reforzo se é necesario. Ademais de mellora-la comunicación entre o persoal para indicar o traballo pendente e o tempo estimado para a realización das tarefas.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento non consideran necesarias medidas preventivas, xa que o nivel global da empresa atópase no nivel máis favorable para a saúde.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles

presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica.

Con respecto ao apoio e liderado, tampouco se estiman necesarias medidas preventivas. Porque aínda que se traballa de forma illada dos compañeiros, non do superior inmediato có que manteñen unha boa relación de traballo.

No caso da dobre presencia non se precisa medidas preventivas porque consideran que compatibilizan a vida familiar e laboral en xeral.

Por último, na dimensión da estima non hai ningún cuestionario que sitúe a súa valoración das preguntas no nivel máis desfavorable. Polo que aínda que a nivel global reciban unha puntuación que os sitúa no nivel vermello, o máis desfavorable, obtiveron unha puntuación que o sitúa no límite có nivel intermedio. Aínda así, logo do círculo de prevención se chega a conclusión de que reciben, en xeral, un recoñecemento e trato adecuado e xusto, polo que non se estiman medidas necesarias.

Táboa de planificación de medidas

Medida	Procede/ Non procede	Observacións
Reforzo de persoal	Procede	Muy difícil anticiparse

En relación coa planificación de medidas pódese advertir de que tanto os traballadores como o superior están de acordo en que, en ocasións, sería ideal ter a persoal de apoio para reforzar o servizo, sen embargo o superior comenta que é moi difícil anticiparse ao volumen de clientes debido a o impreciso destes, aínda así está disposto a levar a cabo esta medida na medida do posible.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 12 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo respectivamente, se conclúe así: por un lado, que o persoal sente que ten influencia e autonomía á hora de xestiona-las súas tarefas e tamén que se recibe apoio cando o necesita. E por outro, que a carga de traballo é, en ocasións, excesiva con respecto ao tempo para facelo e que as condicións de traballo inflúen negativamente no seu estado de ánimo. Neste sentido a táboa resumo representa exactamente os memos datos.

En canto á táboa de preguntas, ter en conta que mostra algunhas cuestións nas que o 100% do persoal participante coincide no nivel máis favorable e desfavorable para a saúde. Por exemplo, a nivel favorable destaca que os traballadores senten que son importantes as súas opinións para planifica-lo traballo, que aprenden, que as súas tarefas teñen sentido, que están comprometidos coa súas profesións e coas súas tarefas, que os informan dos cambios que poidan afectarlles, que reciben apoio dos seus compañeiros e que reciben o trato e o recoñecemento que merecen. Polo contrario, a nivel desfavorable destaca a preocupación está vixente pola situación laboral actual do estado español.

En relación coa táboa de medidas maniféstase a demanda dunha planificación do traballo acorde có tempo dispoñible, coa inclusión de persoal de reforzo se é necesario.

13) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 13

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	14	14
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	32	32
Inseguridade	6	6
Apoio e liderado	28	28
Dobre presencia	13	13
Estima	8	8

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto ás dimensións máis favorables, destacan dúas o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado xa que se sitúan no vivel verde e amarelo, repectivamente, que son o máis saudable para os traballadores e o nivel intermedio.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos

mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Con respecto ás dimensións máis desfavorables, destaca a inseguridade, esixencias psicolóxicas, dobre presencia e a estima.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

En relación coa inseguridade, hai que ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

No caso da dobre presencia, relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Por último, a estima está asociada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	0	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	1	0	0
Inseguridade	0	0	1
Apoio e liderado	0	1	0
Dobre presencia	0	0	1
Estima	0	0	1

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Pódese confirmar o mesmo que na primeira táboa: tódalas dimensións encóntranse no nivel vermello agás o traballo activo e posibilidades de deenvolvemento, que se encontra no nivel verde, e o apoio e o liderado, situado no amarelo, favorable e intermedio respectivamente.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?		1	
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?		1	
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		1	
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	1		
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		1	
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	1		
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?	1		
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?			1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?	1		
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?	1		
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?			1
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			1
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?		1	
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?			1
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?			1
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	1		
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	1		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?			1
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	1		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?		1	
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?	1		
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	1		
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo		1	
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario	1		
37	No meu traballo trátanme inxustamente?			1
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado		1	

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables encóntranse:

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?
- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿Podes decidir cando fas un descanso?

- Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?

O persoal considera que a súa opinión tense en conta á hora de asignarlle as tarefas, que se lle permite faltar unha hora ao traballo en caso de emerxencia familiar, que o seu traballo require que teña iniciativa, que aprende cousas novas e que as súas tarefas teñen sentido e, polo tanto, séntese comprometido coa súa profesión e fala con entusiasmo da empresa a outras persoas

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

Non lle preocupa en absoluto o cambio de tarefas ou de horario porque se adapta e sente que se ten en conta a súa opinión.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

En canto ao claridade do rol, parte importante desta dimensión, sabe exactamente cales son as tarefas da súa responsabilidade. Ademais infórmaselle con suficiente antelación dos cambios que poden acontecer e que afecten ao seu futuro e tamén recibe toda a información necesaria para desempeñar as súas tarefas. Con respecto

ao apoio séntese respaldado polo seu inmediato superior, manifestando que se considera parte dun grupo. Por outro lado, destaca tamén do papel do inmediato superiore que planifica ben o traballo e se comunica correctamente có persoal.

Estima

- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- No meu traballo trátanme inxustamente?

No que respecta á estima sente que recibe o recoñecemento que merece, aínda que parece que quixese que fose máis a menudo. Tamén considera que recibe un trato xusto. E a maiores, destaca que nas situacións difíciles recibe o apoio necesario.

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis desfavorables encóntranse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?

Manifesta que algúns clientes "humíllana", pero que o arregla ao día seguinte cando o fala coa súa superior acábanse rindo as dúas.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?
- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?

O procedemento de traballo está diseñado pola súa superior e depende do volumen de traballo. Sen embargo, encóntrase sola a maior parte da xornada laboral polo que organiza ela o traballo seguindo, na medida do posible, as directrices da súa superior

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?

Ten inseguridade pola situación actual do país que non se encontra no seu mellor momento no ámbito laboral e non porque observase ningún motivo na empresa.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?

En xeral, coñece as súas funcións aínda que non ten autonomía.

Por outro lado non recibe apoio dos compañeiros pero si da superior xa que son as dúas solas as que levan a empresa.

Dobre presencia

- ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?
- ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?

Gustaríalle pasar máis tempo en casa e facer máis vida familiar

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 14 Exposición intermedia = 14 Exposición máis favorable = 14	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?	Os clientes ás veces humíllana e traballa sempre sola	comunicación compañeira ao día seguinte, xa se leva a cabo
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 6 Exposición intermedia = 6 Exposición máis favorable = 6	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	Crise económica e laboral do país	Mellora-las leis laborais polo que non precisa medida por parte do empresario
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 13 Exposición intermedia = 13 Exposición máis favorable = 13	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares? ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?	Gustaríalle pasar máis tempo en casa pero non quere traballar máis horas	Mellora-lo convenio oplo que non precisa medida por parte do empresario
Estima Exposición máis desfavorable = 8	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo		

Exposición intermedia = 8 Exposición máis favorable = 8	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado	Algunhas veces non recibe o recoñecemento que merece, pero o ve difícil xa que a maior parte da súa xornada laboral traballa sola	Gustaríalle maior recoñecemento aínda que se sente valorada e que se lle trata de forma xusta

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é o trato ao público, considérao unha esixencia psicolóxica emocional moi negativa, dada resposta recibida por parte dalgúns clientes. As medidas a levar a cabo neste sentido xa se está levando a cabo e funciona, sería a comunicación cós superiores para defogarse con eles e facilitar a boa cara para os clientes.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento nivel máis favorable para a saúde do traballador, polo que non precisan medidas preventivas.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica polo que as medidas serían responsabilidade do goberno español máis que da empresa.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas xa que o nivel da empresa se sitúa moi preto do nivel máis favorable para a saúde.

No caso da dobre presencia, considera que lle gustaría pasar máis tempo en familia e de lecer pero entende que o problema encóntrase no convenio de hostelería, non quere baixar as horas de traballo porque lle repercute no salario e na cotización.

Por último, na dimensión da estima, poderíase aumentar o número de ocasións nas que se lle transmite o recoñecemento que merece aínda que se sente valorada e que recibe un trato xusto por parte da empresa.

En consecuencia non se estima necesaria ningunha planificación de medidas preventivas por dúas razóns: unha, que xa se están levando a cabo e funcionan correctamte, ou dúas, que escápanse da man do superior e da empresa.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 13 coas seguintes indicacións:

Con respeto a táboa de medias das exposicións aos riscos psicosociais englobados nas dimensións estudiadas e da táboa resumo dedúcense dous aspectos, un positivo e outro negativo respectivamente, se conclúe así: que a dimensión máis favorable é o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e as máis desfavorables son; a inseguridade, as esixencias psicolóxicas, a dobre presencia e a estima. Quedando a dimensión de apoio e liderado no nivel intermedio.

En canto a táboa de preguntas se obteñen os seguintes datos, favorables e desfavorables respectivamente: que a súa opinión tense en conta á hora de asignarlle as tarefas, que a súa opinión tense en conta á hora da cantidade de traballo que se lle asigna, que se lle permite faltar unha hora ao traballo en caso de emerxencia familiar, que require que teña iniciativa, que aprende cousas novas, que as súas tarefas teñen sentido, que se sente comprometido coa súa profesión, que fala con entusiasmo da empresa a outras persoas, que non lle preocupa en absoluto o cambio de tarefas ou de horario, que sabe exactamente cales son as tarefas da súa responsabilidade, que se lle informa con suficiente antelación dos cambios que poden acontecer e que afecten ao seu futuro, que recibe toda a información necesaria para desempeñar as súas tarefas, que se sente respaldado polo seu inmediato superior, que o superior que planifica ben o traballo, que o superior se comunica correctamente có persoal, que recibe o recoñecemento que merece e que nas situacións difíciles recibe o apoio necesario. Por outro lado, das preguntas desfavorables dedúcese: que non ten autonomía, que non ten compañeiros, que os clientes "humílana", que ten inseguridade laboral pola situación actual do país e que lle gustaría disfrutar máis da súa familia.

En consecuencia, as medidas acordadas no círculo de prevención son: no caso da inseguridade intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica polo que as medidas serían responsabilidade do goberno español máis que da empresa. En canto a dobre presencia, considera que lle gustaría pasar máis tempo en familia e de lecer pero entende que o problema encóntrase no convenio de hostelería, non quere baixar as horas de traballo porque lle repercute no salario e na cotización. E por último, na dimensión da estima, poderíase aumentar o número de ocasións nas que se lle transmite o recoñecemento que merece aínda que se sente valorada e que recibe un trato xusto por parte da empresa.

14) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 14

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	14	14
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	22	22
Inseguridade	7	7
Apoio e liderado	27	27
Dobre presencia	1	1
Estima	9	9

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións, tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Indicando con cores o nivel de salubridade das dimensións, sendo as máis favorables de cor verde e as máis desfavorables vermellas.

En canto á dimensión máis favorables é a dobre presencia. Esta dimensión relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alongamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

Por outro lado, as dimensións que se atopan no nivel intermedio son traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento e o apoio e liderado.

En primer lugar, o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia na xestión das funcións, o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En segundo lugar, a dimensión de apoio e liderado relaciónase có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social pode ser debido ao seguinte: hai que traballar illadamente, sen

apoio dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. En canto á calidade de liderado, se relaciona cós principios e procedementos de xestión persoal, a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade refírese á ausencia de información e a falta de formación dos cambios. E por último, a claridade de rol, é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos, responsabilidades e recursos a emplear.

Por último, no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, se atopan as esixencias psicolóxicas, a inseguridade e a estima. A estima está asociada coas faltas de respeto ou o trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

En canto ás esixencias psicolóxicas, son as derivadas da cantidade e o tempo de traballo. É dicir, serían desfavorables cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medición dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral.

En relación coa inseguridade, hai que ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do emprego e das posibilidades de empregabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	0	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	0	1	0
Inseguridade	0	0	1
Apoio e liderado	0	1	0
Dobre presencia	1	0	0
Estima	0	0	1

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos referentes a exposición aos riscos psicosociais da plantilla en cada unha das dimensións a estudiar, expresados en números absolutos e según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Nela podemos observar que só hai unha no nivel máis favorable, a dobre presencia, mentres que o resto atópanse no nivel intermedio, o traballo activo e as posiblidades de desenvolvemento e o apoio e liderado, e no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores, cos cor vermella (as esixencias psicolóxicas, a inseguridade e a estima). O que confirma a primeira táboa de medias das dimensións.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	1		
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?		1	
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		1	
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		1	
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?			1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?		1	
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?		1	
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?			1
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?		1	
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?	1		
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?	1		
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?		1	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?		1	
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?		1	
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?			1
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?		1	
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?	1		
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?		1	
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?	1		
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?		1	
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?		1	

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?			1
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?			1
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?			1
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo	1		
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario		1	
37	No meu traballo trátanme inxustamente?		1	
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado		1	

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que aquí, se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis favorables atópanse:
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿O teu traballo require que teñas iniciativa?
- ¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?

Na dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento manifesta que o traballo require que o persoal teña iniciativa, que permite que aprenda cousas novas e que se sente comprometido coa súa profesión.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?

No que respecta a dimensión da inseguridade considera que non está preocupado por se lle varían o salario.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?

En canto á dimensión de apoio e liderado o persoal indica que coñece o seu marxe de autonomía e as súas tarefas, tamén que recibe a información e o apoio necesario para o desempeño das súas tarefas tanto dos compañeiros e compañeiras coma dos seus superiores.

Dobre presencia

- ¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?
- ¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?
- ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?

No caso da dimensión da dobre presencia indica que as tarefas domésticas fánse a pesar de non estar na casa, que non pensa nas tarefas domésticas cando es atopa no traballo e que non hai momentos nos que necesitaría estar na casa e no traballo á vez.

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo

Por último, en relación coa estima considera que recibe o recoñecemento que merece.

No caso das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes que traballar moi rápido?

Polo que respecta ás esixencias psicolóxicas admite que ten que traballar moi rápido.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?
- ¿Podes decidir cando fas un descanso?

En canto á dimensión do traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento considera que non ten influencia na cantidade de traballo que se lle asigna e que non decide cando fai un descanso.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 14 Exposición intermedia = 14 Exposición máis favorable = 14	¿Tes que traballar moi rápido?	O volume de clientes esixe rapidez	Reforzo de persoal, axuda o superior
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 7 Exposición intermedia = 7 Exposición máis favorable = 7	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?¿polo cambio de tarefas e de horario?	Pola situación actual do país	Medidas gubernamentais
Estima Exposición máis desfavorable = 9 Exposición intermedia = 9 Exposición máis favorable = 9	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario No meu traballo trátanme inxustamente?	Indica que se pode mostrar máis a menudo	Sente que se recoñece o seu traballo

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións aos riscos psicosociais, a orixe destes e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalos ou controlalos.

Na primeira columna, có título de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposición máis favorable, a intermedia e a máis desfavorable en números absolutos.

Na segunda columna, denominada "Concretar a exposición" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas escollidas no grupo de discusión para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado, tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.
Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións máis destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é a que hai que traballar moi rápido polo que a medida acordada sé persoal de reforzo, pero a empresa é reciente polo que aínda estánse adaptando ao mercado. Aínda así o superior fai de reforzo cando é necesario.

En canto á dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento, non se precisan medidas preventivas porque, a pesar de atoparse cun nivel intermedio, é persoal moi reciente e todavía está intentando adaptarse polo que entende que cando leve máis tempo terá mayores oportunidades para xestionar as súas tarefas e descansos.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en

España nos últimos anos a consecuencia da crise económica, polo que as medidas terían que ser gubernamentais.

Con respecto ao apoio e liderado, non se estiman necesarias medidas preventivas porque a súa posición na escala atópase moi preto do nivel máis favorable para a saúde.

En relación coa dobre presencia se debe indicar que non afecta a saúde do persoal porque se compatibiliza perfectamente as tarefas domésticas e familiares có traballo remunerado.

Por último, na dimensión da estima, non se precisan necesarias medidas preventivas xa que, aínda que se atopa no nivel máis desfavorable para a saúde, no cícrulo de prevención e nas preguntas fai entender que considera que recibe o recoñecemento que merece. E que contestou iso no cuestionario porque ao ser persoal tan reciente require de maior recoñecemento para saber cando fai ben ou mal o seu traballo.

Polo tanto, tras o análise da orixe dos riscos e as súas medidas non se deduce que non é necesario establecer ningunha planificación de medidas xa que tanto a empresa como o persoal eventual estánse adaptando entre sí e ao mercado empresarial.

Conclusión

En conclusión podemos resumir o análisis realizado para a Empresa 14 coas seguintes indicacións:

En primer lugar que as táboas de medias e de resumo das exposicións mostran para a dobre presencia o nivel máis favorable para a saúde dos traballadores, para o traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e o apoio e o liderado o nivel intermedio e para as restantes (as esixencias psicolóxicas, a inseguridade e a estima) o nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores.

En canto a táboa de preguntas pódense observar dous aspectos importantes, un positivo e outro negativo (procedente das preguntas máis favorables e desfavorables resepctaivamente)

En relación ao aspecto positivo dedúcese que: na dimensión de traballo activo e posibilidades de desenvolvemento manifesta que o traballo require que o persoal teña

iniciativa, que permite que aprenda cousas novas e que se sente comprometido coa súa profesión; no que respecta a dimensión da inseguridade considera que non está preocupado por se lle varían o salario; en canto á dimensión de apoio e liderado o persoal indica que coñece o seu marxe de autonomía e as súas tarefas, tamén que recibe a información e o apoio necesario para o desempeño das súas tarefas tanto dos compañeiros e compañeiras coma dos seus superiores; no caso da dimensión da dobre presencia indica que as tarefas domésticas fánse a pesar de non estar na casa, que non pensa nas tarefas domésticas cando es atopa no traballo e que non hai momentos nos que necesitaría estar na casa e no traballo á vez; e, por último, en relación coa estima considera que recibe o recoñecemento que merece.

No aspecto negativo destaca da dimensión de esixencias psicolóxicas que ten que traballar moi rápido e que, en canto á dimensión do traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, considera que non ten influencia na cantidade de traballo que se lle asigna e que non decide cando fai un descanso.

Polo tanto acórdanse as seguintes medidas preventivas:

No caso das esixencias psicolóxicas, a orixe do risco psicosocial é a que hai que traballar moi rápido polo que a medida acordada sé persoal de reforzo, pero a empresa é reciente polo que aínda estánse adaptando ao mercado. Aínda así o superior fai de reforzo cando é necesario.

Por outro lado no caso da inseguridade pódese intentar garantir un futuro por parte da empresa aínda que saben desde o primeiro momento a situación laboral que se lles presenta, polo que o descontento ten máis que ver cos situación laboral vivida en España nos últimos anos a consecuencia da crise económica, polo que as medidas terían que ser gubernamentais.

Por último, na dimensión da estima, non se precisan necesarias medidas preventivas xa que, aínda que se atopa no nivel máis desfavorable para a saúde, no cícrulo de prevención e nas preguntas fai entender que considera que recibe o recoñecemento que merece. E que contestou iso no cuestionario porque ao ser persoal tan reciente require de maior recoñecemento para saber cando fai ben ou mal o seu traballo.

Polo tanto, tras o análise da orixe dos riscos e as súas medidas non se deduce que non é necesario establecer ningunha planificación de medidas xa que tanto a empresa como o persoal eventual estánse adaptando entre sí e ao mercado empresarial.

15) Avaliación e prevención de riscos psicosociais da Empresa 15

Tasa de resposta

100% dos traballadores eventuais e de recente incorporación

Táboa de medias das dimensión

Dimensións	A	Media
Esixencias psicolóxicas	16	16
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	20	20
Inseguridade	8	8
Apoio e liderado	22	22
Dobre presencia	10	10
Estima	2	2

Nesta táboa se indica o promedio das dimensións tendo en conta tódalas respostas en cada unha delas. Facendo especial hincapé nas medias máis favorables e máis desfavorables para a saúde dos traballadores.

Aquí destaca que tódalas dimensións teñen unha puntuación que as sitúa no nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores. Éstas son: as esixencias psicolóxicas, o traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento, a inseguridade, o poio e o liderado, a dobre presencia e a estima.

En primer lugar, as esixencias psicolóxicas son as derivadas da cantidade de traballo. É dicir, cando temos máis traballo do que podemos realizar no tempo asignado. Ten que ver coa: falta de persoal, a incorrecta medicións dos tempos, a mala planificación, a estructura salarial e a inadecuación das ferramentas, materiais ou procesos de traballo o que pode supoñer o alongamento da xornada laboral

Polo que respecta, ao traballo activo e posibilidades de desenvolvemento hai que explicar que ten que ver coa falta de control sobre os contidos e as condicións de traballo e das posibilidades de desenvolvemento, é dicir, coa influencia e o marxe de autonomía na forma de realizar o traballo, coas posibilidades para aplicar habilidades e coñecementos ou có sentido do traballo (utilidade, importancia social, aprendizaxe…).

En canto ao apoio e liderado hai que ter en conta que ten que ver có apoio social, a calidade do liderado, a previsibilidade ou de claridade do rol no traballo. No caso da falta de apoio social se pode observar: que hai que traballar illadamente, sen apoio

dos superiores ou compañeiros e compañeiras, coas tarefas mal definidas ou sen a información adecuada e a tempo. No caso da calidade de liderado, indicar que ten que ver cós principios e procedementos de xestión persoal e a capacitación dos mandos para o apoio, a comunicación…Por outro lado, a falta de previsibilidade está relacionada coa ausencia de información e a falta de formación nos cambios. E por último a claridade de rol é o coñecemento concreto da tarefas a realizar, obxectivos e recursos a emplear.

En relación coa inseguridade ter en conta que se refire á preocupación polo futuro, pola estabilidade do empleo e das posibilidades de empleabilidade, ten que ver coa inseguridade sobre as condicións de traballo, coas amenazas de empeoramento destas condicións e a posibilidade de cambios no futuro. Ademais tamén inflúe a inseguridade contractual referida ao cambio de posto ou servicio contra a vontade do traballador.

A continuación, a dimensión da dobre presencia relaciónase coas esixencias familiares e laborais que deben asumirse de forma simultánea. Son altas cando as esixencias laborais interfiren coas familiares. Tamén ten que ver coa ordenación, duración, alargamento ou modificación da xornada de traballo, o nivel de autonomía (por exemplo, horarios ou días laborais incompatibles có coidado das persoas ou da vida social). É debido á imposibilidade de adaptar o horario ás necesidades familiares…

E, por último, a dimensión da estima está relacionada coas faltas de respeto ou co trato inxusto. Refírese á medida en que as persoas traballadoras son tratadas con equidade no seu traballo, o que se traduce en dar a cada un o que se merece e corresponde polo traballo que desempeña.

Táboa resumo

Táboa resumen de exposicións			
	Número de cuestionarios		
Dimensións	Verde	Amarelo	Vermello
Esixencias psicolóxicas	0	0	1
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento	0	0	1
Inseguridade	0	0	1
Apoio e liderado	0	0	1
Dobre presencia	0	0	1
Estima	0	0	1

Na táboa resumo de exposicións se recollen os datos de exposición da plantilla en cada unha das dimensións de riscos psicosociais, expresados en números absolutos e

según os tres niveis de exposición: máis favorable, intermedia e máis desfavorable para a saúde. Esta información extráese directamente do apartado "Analiza os teus resultados", ao final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar o número de dimensións de cada cor para cada un dos cuestionarios.

Pódese confirmar o mesmo que na primeira táboa: tódalas dimensión encóntranse no nivel vermello.

Táboa de preguntas

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Esixencias psicolóxicas			
1	¿Tes que traballar moi rápido?	1		
2	¿A distribución de tareas é irregular e provoca que se che acumule o teu traballo?		1	
3	¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?	1		
4	¿Costache olvidar os problemas do traballo?	1		
5	¿O teu traballo, en xeral, é desgastador emocionalmente?		1	
6	¿O teu traballo requiere que escondas as túas emocións?		1	
	Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento			
7	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?			1
8	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?			1
9	¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?			1
10	¿Podes decidir cando fas un descanso?		1	
11	Se tes algún asunto persoal ou familiar, ¿podes deixar o teu posto de traballo polo menos una hora sen ter que pedir un permiso especial?		1	
12	¿O teu traballo require que teñas iniciativa?		1	
13	¿O teu traballo permite que aprendas cousas novas?		1	
14	¿Séntesche comprometido coa túa profesión?	1		
15	¿Teñen sentido as túas tarefas?	1		
16	¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Inseguridade			
17	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?	1		
18	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?			1
19	En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?			1
20	En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	1		
	Apoio e liderado			
21	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?			1
22	¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?	1		
23	¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?			1
24	¿Recibes toda a información que necesitas para realizar ben o teu traballo?		1	
25	¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?	1		
26	¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?	1		
27	¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?			1
28	¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?	1		
29	¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?	1		
30	¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?	1		

		Nº de casos:		
Pregunta	Dimensións e preguntas	"Sempre" ou "Moitas veces"	"Algunhas veces"	"Solo algunha vez" ou "Nunca"
	Dobre presencia			
32	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	1		
33	¿Cando estás na empresa, pensas nas tarefas domésticas e familiares?		1	
34	¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?			1
	Estima			
35	Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo			1
36	Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario			1
37	No meu traballo trátanme inxustamente?		1	
38	Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado			1

A táboa de preguntas recolle os datos referentes a cada unha das preguntas que conforman as dimensións de exposición, expresados en números absolutos.

A información se recolle en tres columnas:

- Na primeira columna, anótase o número de casos que contestaron "sempre" e "moitas veces".
- Na segunda columna, especifícase a número de casos que contestaron "algunhas veces".
- Na terceira columna, indícase o número de casos que contestaron "sólo algunhas veces" ou "nunca".

Ademais, a casilla sombreada é a que indica a puntuación máis desfavorable para a saúde.

Polo que se destacan as preguntas máis e menos favorables para a saúde, de cada unha das dimensións:

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis desfavorables tendo en conta a dimensión á que pertencen atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes que traballar moi rápido?
- ¿Costache olvidar os problemas do traballo?

Na primeira dimensión estudiada, a de esixencias psicolóxicas destaca que o persoal ten que traballar moi rápido e que lle costa olvidar os problemas de traballo.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?
- ¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas?
- ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?

En canto ao traballo activo e as posibilidades de desenvlvemento se deduce que os traballadores non teñen influencia na cantidade de traballo que se lle asigna, que non se teñen en conta as súas opinión ña hora de asignarlle as tarefas e que non teñen influencia sobre a orde en que realizan as tarefas.

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?

No caso da inseguridade é importante ter en conta que hai preocupación por atoparse en situación de paro e porque lle cambien o horario en contra da súa vontade.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo?
- ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?

En relación có apoio e o liderado non saben cal ñe o seu marxe de autonomía e que non se lles informa con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao seu futuro.

Dobre presencia

- ¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?

No caso da dobre presencia consideran que se o persoal falta da súa casa as tarefas domésticas que lle corresponden quedan sen facer.

Estima

- Os meus superiores danme o recoñecemento que merezo
- Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario
- Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado

Por último, en canto á estima se considera que non se recibe o rcoñecemento que se merece e que non se recibe o apoio necesario.

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis favorables, tendo en conta a dimensión á que pertencen, atópanse:

Esixencias psicolóxicas

- ¿Tes tempo de levar ao día o teu traballo?

Polo que respecta as esixencias psicolóxicas hai que dicir que hai tempo de levar ao día o traballo.

Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento

- ¿Falas con entusiasmo da tua empresa a outras persoas?
- ¿Teñen sentido as túas tarefas?
- ¿Séntesche comprometido coa túa profesión?

En relación có traballo activo e as posibilidades de desenvolvemento destaca que o persoal fala con entusiasmo da empresa a outras persoas, que teñen sentido as súas tarefas e que se sente comprometido coa súa profesión

Inseguridade

- En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian de tarefas contra túa vontade?
- En estos momentos ¿estás preocupado por se che varían o salario (que non cho actualicen, que cho baixen, que introduzan o salario variable, que che paguen en especie, etc.)?

En relación coa inseguridade non hai preocupación por se lle cambian as tarefas ou o salario.

Apoio e liderado

- ¿Sabes exactamente que tarefas son da túa responsabilidade?
- ¿Recibes axuda e apoio do teu inmediato ou inmediata superior?
- ¿Recibes axuda e apoio das túas compañeiras ou compañeiros?
- ¿O teu posto de traballo atópase illado do dos teus compañeiros/as?
- ¿No traballo sentes que formas parte de un grupo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos planifican ben o traballo?
- ¿Os teus actuais xefes inmediatos comunicanse ben cos traballadores y traballadoras?

En canto ao poio e o liderado saben cales son as súas tarefas, séntese apoiado polos compañeiros/as e superiores, sente que forma parte dungrupo e os xwefes inmediatos planifican e se comunican ben cós seus traballadores.

Dobre presencia

- ¿Hai momentos nos que necesitarías estar na empresa e na casa á vez?

Por último, polo que respecta á dobre presencia din que hai momentos en que necesitarían estar na empresa e na casa á vez.

Táboa de medidas

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Esixencias psicolóxicas Exposición máis desfavorable = 16 Exposición intermedia = 16 Exposición máis favorable = 16	¿Tes que traballar moi rápido? ¿Costache olvidar os problemas do traballo?	Debe traballar rápido polo volume de clientes e lle é difícil olvidas as súas condicións	O persoal considera que non precisa, que sacan o traballo adiante
Traballo activo e posibilidades de desenvolvemento Exposición máis desfavorable = 20	¿Tes influencia sobre a cantidade de traballo que se che asigna?	Non decide as tarefas, nin a orde, nin se ten en conta a súa opinión.	Participación do traballador na decisións das tarefas e a orde de

Exposición intermedia = 20 Exposición máis favorable = 20	¿Tense en conta a túa opinión cando se che asignan tarefas? ¿Tes influencia sobre a orden en que realizas as tarefas?	Decide o superior	facelas
Inseguridade Exposición máis desfavorable = 8 Exposición intermedia = 8 Exposición máis favorable = 8	En estos momentos ¿estás preocupado polo difícil que sería atopar outro traballo no caso de que quedases en paro? En estos momentos ¿estás preocupado por se che cambian o horario (quenda, días da semana, horas de entrada e saída) contra a túa vontade?	Sabe que non lle renovan o contrato	Non precisa

Matriz exposición, orixe e medidas preventivas			
Exposición (N=1)	Concretar a exposición	Orixe	Medidas
Apoio e liderado Exposición máis desfavorable = 22 Exposición intermedia = 22 Exposición máis favorable = 22	¿Sabes exactamente que marxe de autonomía tes no teu traballo? ¿Na túa empresa infórmaseche con suficiente antelación dos cambios que poden afectar ao teu futuro?	Non ten autonomía, decide o superior	Traballador con maior autonomía para xestionar o seu traballo
Dobre presencia Exposición máis desfavorable = 10 Exposición intermedia = 10 Exposición máis favorable = 10	¿Se faltas algún día de casa, as tarefas domésticas que realizas quedan sen facer?	Dificultade para compatibilización coa vida familiar	Moi contenta có horario
Estima Exposición máis desfavorable = 2	Os meus superiores danme o	Sabe que non lle renovan o contrato	Non precisa

Exposición intermedia = 2 Exposición máis favorable = 2	recoñecemento que merezo Nas situacións difíciles no traballo recibo o apoio necesario Se penso en todo o traballo o esforzo que realicei, o recoñecemento que recibo no meu traballo me paréce adecuado		

A táboa de medidas é un instrumento que resume a información dos cuestionarios e grupos de discusión para coñecer as exposicións, a orixe destas e as medidas de prevención que se deben implementar para eliminalas ou controlalas.

Na primeira columna de "Exposicións" recóllese o número de cuestionarios válidos (N) e as dimensións estudiadas, indicando en cada unha delas a exposción máis favorable a intermedia e a máis desfavorable en númerosa absolutos.

Na segunda columna de "Concretar exposicións" se indican as preguntas coa exposición desfavorable ou na que a que, polo menos, a metade das persoas se encontran no nivel intermedio de exposición.

Na terceira columna de "Orixe" móstranse os datos maís relevantes relacionados coas preguntas do apartado anterior amosando a orixe dos riscos psicosociais debatida no grupo de discusión.

Na columna "Medidas" se atopan as medidas establecidas no grupo de discusión escollidas para eliminar ou reducir a orixe do risco psicosocial observado tanto no cuestionario coma no conseguinte debate.

Así neste caso pódese dicir que as medidas preventivas a levar a cabo pola empresa en cada unha das dimensións mais destacadas son as seguintes:

No caso das esixencias psicolóxicas, manifesta que a orixe do risco ten que ver con que teñen que traballar moi rápido e que lle costa olvidar os problemas de traballo, aínda así consiguen sacar o traballo adiante polo que non precisa medidas preventivas que levar a cabo. Aínda que unha medida podería ser o reforzo de persoal.

En canto ao traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e o apoio e o liderado, a orixe do risco ten que ver con que non ten influencia sobre a orde nin a cantidade de tarefas que se lle asigna, nin autonomía para desempeñar as funcións correspondentes ao seu posto de traballo. Polo que a medida a aplicar acordada ten que ver con aumentar a participacion do traballador nas decisións sobre a orde e a cantidade de tarefas que se lle asignan e o marxe de autonomía para xestionar o seu traballo.

En relación á inseguridade e a dobre presencia preocúpase por atoparse en situación de paro. Ten medo de non atopar outro traballo coas mesmas condicións que esta, xa que lle adapta o horario as súas necesidades familiares. Non precisa medida preventiva neste sentido porque non se renova ao persoal eventual participante no estudio.

Por último, no que respecta á estima considera que non recibe o recoñecemento que mereceporque non lle renovan o contrato pero no círculo de prevención mostra o seu agradecemento porque a comunicación e o apoio por parte do superior é adecuada.

Polo tanto, debido á non renovación do contrato non se precisa planificación de medidas preventivas.

Conclusión

Como conclusión e resumo de todo o análise da Empresa 15 se indican os seguintes datos:

En relación coa táboa de medias das dimensións e da táboa resumo destaca que tódalas dimensións teñen o nivel máis desfavorable para a saúde dos traballadores.

No caso da táboa de preguntas extráense dous aspectos un negativo, derivado das perguntas puntuadas como máis desfavorables para a saúde dos traballadores, e outro positivo, derivado das preguntas máis favorables para a sañude dos traballadores.

Das preguntas que se sitúan nos niveis máis desfavorables se obtiveron os seguintes datos:

Por un lado, que o persoal ten que traballar moi rápido e que lle costa olvidar os problemas de traballo. Ademais, que os traballadores non teñen influencia nin autonomía á hora de xestionar as tarefas correspondentes aos seus postos de traballo. Tamén que hai preocupación por atoparse en situación de paro e non encontrar un traballo que se adapte á súa situación familiar. E, por outro lado, que non recibe o apoio e o recoñecemento que se merece.

No caso das preguntas que se sitúan nas niveis máis favorables se obtiveron os seguintes datos:

Hai que ter en conta que o persoal ten tempo de levar ao día o seu traballo, que non hai preocupación polo cambio de tarefas ou salario, que fala conentusiasmo da súa empresa con outras persoas, que se sente comprometido coa súa profesión, que as súas tarefas teñen sentido, que se sente apoiado polo seu superior e demais traballadores e taménque forma parte dun grupo.

Polo tanto, a medidas preventiva a levar a cabo pola empresa ten que ver có traballo activo e posibilidades de desenvolvemento e o apoio e o liderado, a cal implica aumentar a participacion do traballador nas decisións sobre a orde e a cantidade de tarefas que se lle asignan e o marxe de autonomía para xestionar o seu traballo.

No restante, non se aplican medidas preventivas debido a que o persoal xa coñece o seu futuro na empresa, que é a non renovación do seu contrato. E, en consecuencia tampouco se planifican estas medidas.

9. Bibliografía

1. Manual del método de CoPsoQ PSQCAT (versión 2). Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras (versión corta). Edición:Generalitat de Catalunya. Gobierno de Cataluña. Departamento de Empresa y Empleo. Secretaría de Empleo y Relaciones Laborales. Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo. Barcelona, marzo de 2015

2. Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadores de limpieza/hostelería y seguridad en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. De Ángel Elías, Javier Cerrato, Íñigo Apellániz, Itziar Ugarteburu, Eider Larrazabal, Antón Borja, Jon Iradi y Celia García. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua. Particular de Costa, 8-10 - 48010 Bilbao

3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de novembro de 1995

Anexo (cuestionario)

istas

Apartado 1

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = ... puntos

Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = ... puntos

istas

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
En estos momentos, ¿estás preocupado/a…	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = ... puntos

Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = ... puntos

istas

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = ... puntos

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = ... puntos