



Secretaris, Interventors i
Tresorers d'Administració Local
Col·legi Oficial de Lleida

INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN INICIAL DEL NIVEL DE EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: PERSONAL COLEGIADO (CSITAL DE LLEIDA)

CONTENIDO

1. Objetivos del proyecto
2. Metodología empleada
3. Datos sociodemográficos y de participación
4. Perfil global
 - Secretario/a
 - Interventor/a
 - Tesorero/a
 - SI (secretario-interventor)
 - SAT's
5. Criterios de valoración del cuestionario FPSICO
 - 5.1. Perfil Valorativo
 - Comparativa de los factores en función de los puestos de trabajo
 - Comparativa de los factores en función de la relación laboral
 - Comparativa de los factores en función de la antigüedad
 - Comparativa de los factores en función del número de municipios en los que se trabaja
 - Comparativa de los factores en función del sexo/género
 - Comparativa de los factores en función de la población en la que se trabaja
 - 5.2. Perfil descriptivo: comparativa por puestos de trabajo
 - Perfil global
 - Carga de trabajo (CT)
 - Participación-Supervisión (PS)
 - Desempeño de rol (DR)
 - Relaciones y soporte social (RAS)
 - Interés por el trabajador y compensaciones (ITC)
 - Tiempo de trabajo (TT)
 - Autonomía (AU)
 - Demandas psicológicas (DP)
 - Variación y contenido del trabajo (VC)
6. Valoración cualitativa.
7. Propuesta de medidas preventivas/correctivas

1. Objetivo del proyecto.

Identificar los factores de riesgo de carácter psicosocial a los que pueden estar expuestos los colegiados y colegiadas del CSITAL de Lleida en el transcurso de la realización de su actividad profesional.

2. Metodología empleada.

Para la realización del presente estudio se han utilizado diferentes técnicas de recogida de información basadas en métodos cuantitativos y cualitativos.

2.1. Método FPSICO versión 4.0. del INSST.

A continuación, realizamos una breve descripción de las principales características de las diferentes técnicas de recogida información propuestas para la realización de proyecto.

2.1.1. Cuestionario FPSICO del INSST.

2.1.1.1. Presupuestos teóricos que subyacentes al método FPSICO.

El concepto de "factores psicosociales" hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar del trabajador.

Por lo que respecta al concepto de "salud", se sigue la definición de la Organización Mundial de la Salud. Así, se considera que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad sino una situación de bienestar físico, psíquico y social.

Es importante destacar que, en el área de los aspectos psicosociales, no es posible establecer relaciones tan claras y directas entre causas y consecuencias como en otros ámbitos de la prevención. Lo que estas relaciones sean menos evidentes es por el hecho que en la generación de problemas de carácter psicosocial concurren diferentes variables con gran influencia como ciertas características del individuo o porqué los efectos de los factores psicosociales pueden manifestarse diferidos en el tiempo.

Sin embargo, esto no quiere decir que no esté suficientemente probada la relación entre unos factores psicosociales adversos y los problemas a los que antes se aludía.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Las consecuencias perjudiciales sobre el desarrollo del trabajo son el absentismo, aumento de la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.

Ante una determinada condición psicosocial adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también desempeñan un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada; así, el efecto sinérgico (se potencian entre sí) o aditivo de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, por lo que, tal vez, un aspecto sin importancia sea "la gota que desborde el vaso", sea el que desencadene una reacción en la persona. Mediante este método se intenta evaluar aquellos factores que se han destacado por su capacidad para minar esa resistencia.

La elección del cuestionario aplicado a los trabajadores como técnica de recogida de datos, así como la significación que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee sobre ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo, como forma adecuada de valoración de estas condiciones psicosociales, se realiza en función del siguiente presupuesto:

"La realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo estas condiciones". Por tanto, para la valoración de la realidad psicosocial se hace necesaria la información subjetiva proporcionada por los trabajadores.

Aunque éste es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a éste objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y gestión en la empresa que ayuden una optimización de los recursos humanos y, por tanto, de la empresa. Así pues, el interés primordial es la utilidad

práctica de Esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que debieran llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial.

2.1.2. Factores psicosociales que evalúa el método FPSICO.

Tiempo de Trabajo (TT).

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

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

Autonomía (AU).

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

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

Carga de Trabajo (CT).

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

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

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

- **Presiones de tiempo:** La presión de tiempo se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.
- **Esfuerzo de atención:** Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerido para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con el que debe ser mantenido ese esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en las que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsión en las mismas.
- **Cantidad y dificultad de la tarea:** La cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar y resolver a diario es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

Demandas Psicológicas (DP).

Las Demandas Psicológicas se refieren a la naturaleza de las diferentes exigencias a las que debe hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

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

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

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea comporta un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones ya mantener el

comportamiento para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, colaboradores, compañeros o compañeras, etc. Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en los que tal relación tiene un componente emocional importante.

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

Variedad y Contenido del Trabajo (VC).

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

Este factor es medido mediante una serie de preguntas que pretenden ver en qué medida el trabajo desarrollado por un trabajador está diseñado con tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en el que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activa una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores.

Participación-Supervisión (PS).

La Participación-Supervisión define el grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, el grado en el que la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección, en cuanto a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuada.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva de este trabajador respecto a distintos aspectos

relacionados con el desarrollo del trabajo. También se evalúa a partir de la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

Así, la "supervisión" se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo, teniendo en consideración que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de ésta sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

La "participación" explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con diferentes aspectos de su trabajo y de la organización, en una graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre distintos aspectos. Es necesario mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme, sino que se ha dado menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

Desempeño de rol (DR).

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

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

Interés por el trabajador/Compensación (ITC).

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

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

Relaciones y Apoyo Social (RAS).

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

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

2.2. Relación de posibles fuentes explicativas de la realidad expuesta por el colectivo

Como complemento de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario, se anima al personal a aportar su visión más cualitativa y concreta con el fin de profundizar en las causas que pueden explicar su realidad. También se les hace participar en el proceso de propuesta de ideas o sugerencias para intentar transformar su realidad psicosocial y organizativa.

3. Datos sociodemográficos y de participación

Ver en el original en catalán, página 6 y siguientes.

4. Perfil global

Ver en el original en catalán, página 10 y siguientes.

5. Criterios de valoración del cuestionario FPSICO

Ver en el original en catalán, página 16 y siguientes.

6. Valoración cualitativa

En este apartado exponemos las aportaciones hechas por los integrantes de los distintos colectivos referidas a las posibles explicaciones que pueden incrementar la carga de trabajo, la percepción de conflicto de rol o en la exposición al resto de factores objeto de análisis.

Aparte de las aportaciones realizadas por el personal, también se exponen otras posibles causas explicativas (obtenidas de la búsqueda, vaciado y análisis de información hecha por el técnico que suscribe el presente informe).

Tabla nº. 19. Posibles orígenes de la exposición a la carga de trabajo

AGRUPACIÓN: INTERVENTOR/A

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Falta de personal
- Falta de formación del personal
- Presión por realizar tareas que no son propias de intervención (ej. propuestas de servicios)

AGRUPACIÓN: SECRETARIO/ARIA

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Exceso de carga de trabajo relacionado con todo lo relacionado con temas jurídicos.
- Número excesivo de expedientes a tramitar.
- Asistencia a reuniones innecesarias e irrelevantes.
- Carencia de formación técnica en procedimiento administrativo del personal del ayuntamiento.

AGRUPACIÓ: SI-SIT (secretario-interventor)

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Exceso de carga administrativa.
- Realizar tareas que no son propias de nuestra actividad profesional (ej. abrir o cerrar el ayuntamiento, atender el teléfono y resolver problemas, realizar tareas de auxiliar administrativo, redactar oficios, contestar correspondencia, apoyar tesorería, etc.).
- Falta de personal formado.
- Carencia de herramientas de contabilidad (programas adaptados a la tarea a realizar).
- Carencia de personal técnico.
- Dificultad para poder cumplir con los plazos fijados (plazos muy ajustados).
- Carencia de equipos informáticos, escáneres, acceso a internet, etc.

AGRUPACIÓ: SAT

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Carencia de personal técnico/administrativo de los ayuntamientos pequeños que nos obliga a hacer tareas administrativas o de atención al público que no nos toca.

Tabla nº. 20. Posibles orígenes de la exposición al desempeño del rol

AGRUPACIÓ: INTERVENTOR/A

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Incomprensión por parte de políticos y compañeros de las funciones de control.
- Resistencia a los cambios propuestos por mejor cumplimiento de legalidad.

AGRUPACIÓ: SECRETARIO/ARIA

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Idea equivocada (tanto a nivel político como funcional) de las funciones de secretaría (me debes de dar una solución, busca cómo podemos hacerlo, prepara un documento, este expediente debe de estar terminado mañana...).
- Peticiones de revisiones jurídicas de cosas triviales y omisión de consulta previa a la secretaría de expedientes complejos, con el consiguiente incremento de la complejidad a la hora resolverlo por falta de un criterio claro de las soluciones jurídicas viables.
- Confusión del propio personal del significado del visto bueno político en los expedientes, obviando que falta posteriormente tramitar el expediente administrativo que deriva de aquella aquiescencia.
- Asistencia a reuniones innecesarias e irrelevantes.

AGRUPACIÓ: SI-SIT (secretario-interventor)

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Realizar tareas que no son propias de nuestra actividad profesional (ej. abrir o cerrar el ayuntamiento, atender el teléfono y resolver problemas, realizar tareas de auxiliar administrativo, redactar oficios, contestar correspondencia, apoyar tesorería, etc.) derivado de la carencia de plantilla.
- Interferencias políticas.
- Realizar funciones de tesorería que antes hacían otros integrantes de la corporación (ej. trámites burocráticos, certificaciones, registros, etc.).
- La falta de un equipo calificado da lugar a que no podemos alcanzar los objetivos prefijados con los recursos disponibles.
- Procedimientos de trabajo poco ágiles; falta de tiempo para adaptar estos procedimientos, hacer tareas que, muchas veces, exceden de las obligaciones que corresponden a los secretarios interventores porque se realizan tareas desde las que serían propias de administrativos hasta las de una gerencia o incluso las propias de una concejalía, porque los políticos muchas veces no se personan en el Ayuntamiento o desconocen sus tareas y funciones y el trabajo a realizar.
- Procedimientos poco ágiles; las funciones legales no están en la práctica posibles ni reales, además que se asumen otros por falta de personal, pocos recursos humanos y económicos
- Dificultad para poder realizar formación por el volumen de trabajo, a la vez resulta imprescindible por ritmo de cambio de normativa y procedimientos (políticamente tampoco apoyan la formación).
- Nuestro trabajo es desconocido, ya veces no interesa que lo hagamos, ya que no se le ve un rédito político.
- Falta de valoración del SIT por parte del equipo de gobierno.
- A la vez se nos pide asistir a muchas reuniones, de las que no todas tienen que ver directamente con nuestra función, y nos resta tiempo de trabajo.

AGRUPACIÓN: SAT

MOTIVOS QUE EXPLICAN LA EXPOSICIÓN AL FACTOR CARGA DE TRABAJO

- Falta de personal técnico/administrativo de los ayuntamientos pequeños que nos obliga a realizar tareas administrativas o de atención al público que no nos toca.
- El problema del día a día, viene dado que nos es difícil seguir los procedimientos como toca, porque la alcaldía/equipo de gobierno no acaban de entender cuál es nuestra función y quisieran saltarse la mayoría de los trámites, lo que genera tensiones.
- Los alcaldes algunas veces no son conscientes de que la infraestructura del Ayuntamiento está compuesta por una administrativa (en un Ayuntamiento sin estar a jornada completa) y el secretario-interventor SAT (que asiste dos días al ayuntamiento), y pretenden imponer una carga de trabajo difícilmente asumible.

Que consideramos que la mayoría de las explicaciones dadas se escapan del control del propio colectivo para poder transformar esta realidad, dando lugar a sentimientos de impotencia e

indefensión que pueden derivar en manifestaciones relacionadas con el estrés y el síndrome de desgaste profesional (*burnout*). Algunas de las causas que pueden explicar la realidad manifestada por el colectivo pueden ser:

- La dificultad de las corporaciones para poder contratar, no poder pagar sueldos o cubrir vacantes.
- Carencia de agilidad por parte de entes superiores para asistir a los ayuntamientos en la tramitación de procedimientos administrativos y la realización de actividades materiales y de gestión, prestando los servicios de tesorería y SI.
- No separación de las labores de tesorería y de las SI.
- La oferta que pueden ofrecer municipios (servicios, etc.) que puede dar lugar a que no sean lugares atractivos para querer vivir (zonas rurales, distanciados de otros municipios, carencia de equipamientos, despobladas, etc.).
- En algunos casos la realidad puede venir explicada por una posible descompensación en las plantillas de las corporaciones (plantillas sobredimensionadas a escala auxiliar administrativo e inexistencia de personal técnico.).
- Dificultad para poder implantar la administración electrónica sin recursos, dinero o personal informático (principalmente en municipios pequeños).
- Incremento de discrepancia existente entre las funciones asignadas (SIT), cada vez más creciente de la falta de medios y materiales para poder realizarlas. Se ha convertido en los “centinelas” de los ayuntamientos (ej. control interno de la gestión económica, financiera y presupuestaria, contable) y los “brazos ejecutores” de la administración central y autonómica y de la justicia (lucha contra el fraude y corrupción).
- Complejidad de los procedimientos de remisión de información económica cuando se refiera a municipios de pequeña población articulando plataformas interoperables para todos los organismos destinatarios de la información, y procesos automatizados que faciliten y simplifiquen el envío de datos (disponer de un único programa entre la administración central y las locales).
- Falta de impulso en la modalidad del teletrabajo como recurso para acortar la brecha digital entre la ciudad y el medio rural, y posibilitando la disminución de desplazamientos sobre todo en el personal que desarrolla su actividad en un mayor número de municipios.
- Falta de estabilización de parte del personal interino.

Hay que comentar que la mayoría de las causas expuestas están alineadas y permiten acreditar la mayoría de las hipótesis de trabajo que pueden incrementar el riesgo de exposición al factor:

- Carga de Trabajo (pág. 33 y 34)
- Desempeño del rol (pág. 37)
- Relaciones y apoyo social (pág. 41 y 42)
- Interés por el trabajador (pág. 44).

7. Propuesta de medidas preventivas/correctivas

Después de la aplicación de las diferentes metodologías, tanto cuantitativas como cualitativas, se han detectado que algunos aspectos de la realidad psicosocial de los profesionales precisan que se les preste atención a fin de mejorarlos.

A continuación, se presentan una serie de ideas, recomendaciones y puntos de reflexión referentes a algunas de las exposiciones psicosociales (carga de trabajo, desempeño del rol y relaciones y apoyo social, e interés por el trabajador, etc.), que servirán ayuda a la hora de tomar las medidas encaminadas al control de los riesgos psicosociales.

Nota: Hay que comentar que la responsabilidad de la gestión de los riesgos a los que está expuesto el personal que desarrolla su actividad profesional en una determinada corporación es de ésta última. Y como se ha comentado anteriormente existe una parte de la realidad psicosocial a la que están expuestos los profesionales que escapa a su control.

Relación de propuestas preventivas/correctivas:

Factor psicosocial: Carga de trabajo

Medida - Recomendación

- Asistencia (por parte de Diputación) a los ayuntamientos en la tramitación de procedimientos administrativos y la realización de actividades materiales y de gestión, cuando aquellos se les encomienden garantizando el ejercicio de las funciones públicas necesarias, por personal con habilitación de carácter nacional en todas las corporaciones locales que lo tengan creado.
- Prestando los servicios de tesorería (por parte de la Diputación) a los ayuntamientos cuya secretaría esté clasificada de tercera; así como garantizar la efectiva prestación de las funciones reservadas de Secretaría-Intervención en los municipios de menos de 1.000 habitantes.
- Separación de las funciones de tesorería de las funciones de Secretaría-Intervención.
- Impulsar el teletrabajo como recurso para acortar la brecha digital entre la ciudad y el medio rural, y posibilitando la disminución de desplazamientos sobre todo en el personal que desarrolla su actividad en un mayor número de municipios.
- Establecimiento de programas de desarrollo de habilidades interpersonales (principalmente en el colectivo de SI y SAT) y de gestión y dirección de municipios pequeños y medios (creación y gestión de equipos, gestión de recursos públicos, conducta ética, orientación a resultados, etc.).
- Incrementar la contratación de empleo público aumentando el número de personal en la subescala de SI.
- Necesidad de dotar a las corporaciones del personal adecuado (principalmente personal técnico A1 y A2) y asegurando que disponga de las competencias necesarias para contribuir a dar respuesta a las exigencias cuantitativas y cualitativas que hagan disminuir el nivel de carga de trabajo y estrés laboral (soporte SI). Principalmente en los municipios más pequeños en los

que las diputaciones no puedan cubrir o dar asistencia de forma ágil y fluida las necesidades de los ayuntamientos.

- Apoyo de la administración pública (Diputación) para poder: incentivar y gestionar la contratación centralizada de profesionales que den servicio en aquellos municipios más pequeños, la formalización de una central de compras a través de la Diputación vinculada a los principales servicios y suministros que se requieren en las pequeñas Corporaciones, etc.
- Facilitar la contratación externa de algunos servicios, para echar una mano, si es necesario. (de tipo económico, por tareas contables, de tipo técnico, por elaborar y actualizar inventarios de bienes, de caminos, etc., ya veces, de tipo jurídico).
- Realizar un análisis de la actual planta municipal para poder valorar la actual distribución de los FHN a los municipios (en función de la población y necesidades).

Factor psicosocial: Desempeño del rol

Medida - Recomendación

- Simplificar los procedimientos de remisión de información económica cuando se refiera a municipios de pequeña población articulando plataformas interoperables para todos los organismos destinatarios de la información, y procesos automatizados que faciliten y simplifiquen el envío de datos (disponer de un único programa entre la administración central y las locales). Esta medida también incidiría sobre el nivel de carga de trabajo y sería un indicador de interés para el trabajador.
- Revisión integral de los distintos procedimientos administrativos para lograr una mayor agilidad en una era digital (ej. aprobación y modificación de ordenanzas fiscales, actualización de tasas IPC, modificaciones presupuestarias, etc.) que favorezcan la agilización de trámites.
- Sesiones de aprendizaje a los políticos (cargos electos) de cuál es nuestro trabajo y nuestra responsabilidad, y también de cuál es su función y responsabilidad. Formación obligatoria en los cargos electos sobre derecho administrativo y funcionamiento de los entes locales.

Factor psicosocial: Relaciones y apoyo social

Medida - Recomendación

- En virtud del art. 14.1. de la LPRL y del art. 14 del RDL 5/2015 se propone la elaboración de protocolos de prevención y abordaje del acoso laboral (en cualquiera de sus modalidades de expresión) con el fin de proteger y amparar a los integrantes del colectivo que puedan estar expuestos a presiones ilícitas e irregulares por parte de otros integrantes de las corporaciones donde desarrollan su actividad profesional.
- Valorar la posibilidad de que el colegio disponga de un servicio de valoración y asesoramiento en materia de acoso laboral a disposición de los miembros del colectivo.
- Plantear la posibilidad de hacer formación (para el personal colegiado) en cómo identificar y afrontar las situaciones de acoso.
- Valorar la viabilidad de ofrecer un programa de apoyo psicológico especializado para intentar paliar los efectos del estrés laboral (gestión emocional, pensamiento positivo, etc.).

- Valorar la posibilidad de crear o promocionar espacios en los que los profesionales del colectivo puedan compartir y encontrar feedback emocional, informativo, compartir experiencias, apoderarse, etc. (ej. evitando la pérdida de conocimiento del contexto, poder pensar en por qué se hacen las cosas de determinada manera, etc.).

Factor psicosocial: Demandas psicológicas (cognitivas y emocionales)

Medida - Recomendación

- Estudiar la posibilidad de Implantación de programas de servicio profesional especializado y de atención rápida, saber dónde dirigirse en caso de dudas (SIT-SAT).
- Establecimiento de un programa de reuniones cada 7/15 días para poder compartir experiencias, leer artículos, revisar expedientes, etc. (ej. SIT, SAT). Realizar dinámicas de grupos con agrupaciones de secretarios, interventores, SIT, revisión integral de los diferentes procedimientos administrativos lograr mayor agilidad.

Factor psicosocial: Interés por el trabajador

Medida - Recomendación

- Ofrecer incentivos para cubrir las vacantes principalmente en pequeños municipios.
- Estabilizar a una parte del personal interino (SI-SAT) en aplicación del RD 408/2022 y Ley 20/2021 sobre medidas urgentes de reducción de la temporalidad en el empleo público [*hay que señalar que esta propuesta, como las otras, las formula el consultor en base a las aportaciones de los colegiados, y que no son asumidas, necesariamente, por la organización colegial*].
- En aplicación de la LPRL 31/1995, se recomienda (que desde el CSITAL) se proponga o exija la realización de la evaluación de la exposición de los riesgos psicosociales y organizativos de los diferentes lugares de trabajo en cada uno de los organismos (corporaciones, ayuntamientos, etc.), e implementar las medidas de prevención y protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Establecimiento de un sistema de vigilancia de la salud del personal atendiendo específicamente a la protección de la salud mental (prevención del estrés, burnout, depresión, ansiedad, etc.).
- Valorar la viabilidad de realizar un programa formativo de prevención del estrés para dotar de estrategias instrumentales (gestión de conflictos, comunicación asertiva, gestión del tiempo, etc.) que favorezcan un enfrentamiento más efectivo de las situaciones potencialmente más estresantes.