

INFORME DE RESULTATS

AVALUACIÓ INICIAL DEL NIVELL D'EXPOSICIÓ ALS FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL: PERSONAL COL·LEGIAT (CSITAL)

CONTINGUT

1. Objectius del projecte
2. Metodologia emprada
3. Dades sociodemogràfiques i de participació
4. Perfil global
 - Secretari/ària
 - Interventor/a
 - Tresorer/a
 - SI (secretari-interventor)
 - SAT's
5. Criteris de valoració del qüestionari FPSICO
 - 5.1. Perfil Valoratiu
 - Comparativa dels factors en funció dels llocs de treball
 - Comparativa dels factors en funció de la relació laboral
 - Comparativa dels factors en funció de l'antiguitat
 - Comparativa dels factors en funció del número de municipis on es treballa
 - Comparativa dels factors en funció del sexe/gènere
 - Comparativa dels factors en funció de la població on es treballa
 - 5.2. Perfil descriptiu: comparativa per llocs de treball
 - Perfil global
 - Càrrega de treball (CT)
 - Participació-Supervisió (PS)
 - Acompliment de rol (DR)
 - Relacions i suport social (RAS)
 - Interès pel treballador i compensacions (ITC)
 - Temps de treball (TT)
 - Autonomia (AU)
 - Demandes psicològiques (DP)
 - Varietat i contingut del treball (VC)
6. Valoració qualitativa.
7. Proposta de mesures preventives/correctives

El present informe conté informació confidencial. L'accés a la informació té caràcter restringit a les persones que l'han sol·licitat. La informació presentada té com a finalitat descriure una realitat i, a partir d'ella, realitzar una proposta de millora de la situació actual, i no podrà ser utilitzada amb cap altra finalitat diferent a l'establerta en l'apartat d'objectius.

1. Objectiu del projecte.

Identificar els factors de risc de caràcter psicosocial als quals poden estar exposats els col·legiats i col·legiades del CSITAL de Lleida en el transcurs de la realització de la seva activitat professional.

2. Metodologia emprada.

Per a la realització del present estudi s'han utilitzat diferents tècniques de recollida d'informació basades en mètodes quantitatius i qualitatius.

2.1. Mètode FPSICO versió 4.0. del INSST.

A continuació realitzem una breu descripció de les característiques principals de les diferents tècniques de recollida d'informació proposades per a la realització de projecte.

2.1.1. Qüestionari FPSICO del INSST.

2.1.1.1. Pressupostos teòrics que subjacentes al mètode FPSICO.

El concepte de "factores psicosociales" fa referència a aquelles condicions que es troben presents en una situació laboral i que estan directament relacionades amb l'organització, el contingut del treball i la realització de la tasca, i que tenen capacitat per a afectar tant el benestar o a la salut (física, psíquica o social) del treballador com al desenvolupament del treball. Així doncs, unes condicions psicosociales desfavorables estan en l'origen de l'aparició tant de determinades conductes i actituds inadequades en el desenvolupament del treball com de determinades conseqüències perjudicials per a la salut i per al benestar del treballador.

Pel que fa al concepte de "salut", se segueix la definició de l'Organització Mundial de la Salut. Així, es considera que la salut no és solament l'absència de malaltia sinó una situació de benestar físic, psíquic i social.

És important destacar que, en l'àrea dels aspectes psicosociales, no és possible establir relacions tan clares i directes entre causes i conseqüències com en altres àmbits de la prevenció. El que aquestes relacions siguin menys evidents és pel fet que en la generació de problemes de caràcter psicosocial concorren diferents variables amb gran influència com certes característiques de l'individu o perquè els efectes dels factors psicosociales poden manifestar-se diferits en el temps. Tanmateix, això no vol dir que no estigui prou provada la relació entre uns factors psicosociales adversos i els problemes als quals abans s'al·ludia.

Les conseqüències perjudicials sobre la salut o el benestar del treballador que es deriven d'una situació en la qual es donen unes condicions psicosociales adverses o desfavorables són l'estrès (amb tota la problemàtica que porta associada), la insatisfacció laboral, problemes de relació, desmotivació laboral, etc.

Les conseqüències perjudicials sobre el desenvolupament del treball són l'absentisme, augment de la conflictivitat laboral, abandonaments voluntaris de l'empresa per part dels treballadors, baixa productivitat, etc.

Davant una determinada condició psicosocial adversa no tots els treballadors desenvoluparan les mateixes reaccions. Certes característiques pròpies de cada treballador (personalitat, necessitats, expectatives, vulnerabilitat, capacitat d'adaptació, etc.) determinaran la magnitud i la naturalesa tant de les seves reaccions com de les conseqüències que sofrirà. Així, aquestes característiques personals també tenen un paper important en la generació de problemes d'aquesta naturalesa.

Tant en el treball com fora d'ell, les persones es veuen exposades a una gran quantitat de factors que posen a prova la seva capacitat d'adaptació. Aquesta capacitat és limitada; així, l'efecte sinèrgic (es potencien entre si) o additiu d'aquests factors sobre la persona van minant la seva capacitat de resistència o d'adaptació, de manera que, tal vegada, un aspecte sense importància sigui "la gota que desbordi el got", sigui el que desencadeni una reacció en la persona. Mitjançant aquest mètode s'intenta avaluar aquells factors que s'han destacat per la seva capacitat per a minar aquesta resistència.

L'elecció del qüestionari aplicat als treballadors com a tècnica de recollida de dades, així com la significació que s'atorga a la percepció i atribució que un col·lectiu de treballadors posseeix sobre certes condicions psicosocials que es donen en el seu treball, com a forma adequada de valoració d'aquestes condicions psicosocials, es realitza en funció del següent pressupost:

"La realitat psicosocial fa referència no tant a les condicions que objectivament es donen sinó a com són percebudes i experimentades per l'individu aquestes condicions". Per tant, per a la valoració de la realitat psicosocial es fa necessària la informació subjectiva proporcionada pels treballadors.

Encara que aquest és un mètode d'avaluació de les condicions psicosocials, els resultats obtinguts, a més de servir a aquest objectiu de caràcter avaluatiu poden ser de gran ajuda per a suggerir canvis d'organització i de gestió en l'empresa que ajudin una optimització dels recursos humans i, per tant, de l'empresa. Així doncs, l'interès primordial és la utilitat pràctica d'aquesta eina dissenyada per a orientar el contingut, la direcció i la magnitud de les intervencions que haguessin de dur-se a terme en l'empresa en l'àmbit psicosocial.

2.1.2. Factors psicosocials que avalua el mètode FPSICO.

Temps de Treball (TT).

Aquest factor fa referència a diferents aspectes que tenen a veure amb l'ordenació i estructuració temporal de l'activitat laboral al llarg de la setmana i de cada dia de la setmana. Aquest factor avalua l'impacte del Temps de Treball des de la consideració dels períodes de descans que permet l'activitat, de la seva quantitat i qualitat i de l'efecte del Temps de Treball en la vida social.

Així, es considera inadequada l'organització temporal que no compleix els mínims establerts en la legislació i que dificulta l'equilibri entre la vida laboral i els compromisos socials i familiars.

Autonomia (AU).

Es refereix a la discreció concedida al treballador sobre la gestió d'alguns aspectes de l'organització temporal de la càrrega de treball i dels descansos, tals com l'elecció del ritme, les possibilitats d'alterar-lo si fos necessari, la seva capacitat per a distribuir descansos durant la jornada i de gaudir de temps lliure per a atendre qüestions personals.

L'autonomia decisonal fa referència a la capacitat d'un treballador per a influir en el desenvolupament quotidià del seu treball, que es manifesta en la possibilitat de prendre decisions sobre les tasques a realitzar, la seva distribució, l'elecció de procediments i mètodes, la resolució d'incidències, etc.

Càrrega de Treball (CT).

Per càrrega de treball s'entén el nivell de demanda de treball a la qual el treballador ha de fer front, és a dir, el grau de mobilització requerit per a resoldre el que exigeix l'activitat laboral, amb independència de la naturalesa de la càrrega de treball (cognitiva, emocional). S'entén que la càrrega de treball és elevada quan hi ha molta càrrega (component quantitatiu) i és difícil (component qualitatiu).

El risc associat a la càrrega de treball fa referència a un excés (massa quefer, excessiva pressió temporal, multitasca...) o també a una falta de treball.

Aquest factor valora la càrrega de treball a partir de les següents qüestions:

- **Pressions de temps:** La pressió de temps es valora a partir dels temps assignats a les tasques, la velocitat que requereix l'execució del treball i la necessitat d'accelerar el ritme de treball en moments puntuals.
- **Esforç d'atenció:** Amb independència de la naturalesa de la tasca, aquesta requereix que l'hi presti una certa atenció. Aquesta atenció ve determinada tant per la intensitat i l'esforç d'atenció requerit per a processar les informacions que es reben en el curs de l'activitat laboral i per a elaborar respostes adequades com per la constància amb el qual ha de ser mantingut aquest esforç. Els nivells d'esforç atencional poden veure's incrementats en situacions en què es produeixen interrupcions freqüents, quan les conseqüències de les interrupcions són rellevants, quan es requereix parar esment a múltiples tasques en un mateix moment i quan no existeix previsió en les tasques.

- **Quantitat i dificultat de la tasca:** La quantitat de treball que els treballadors han d'afrontar i resoldre diàriament és un element essencial de la càrrega de treball, així com la dificultat que suposen per al treballador l'acompliment de les diferents tasques.

Demandes Psicològiques (DP).

Les Demandes Psicològiques es refereixen a la naturalesa de les diferents exigències a les quals s'ha de fer front en la feina. Tals demandes solen ser de naturalesa cognitiva i de naturalesa emocional.

Les exigències cognitives venen definides pel grau de pressió o mobilització i d'esforç intel·lectual al qual ha de fer front el treballador en l'acompliment de les seves tasques (processament d'informació de l'entorn o del sistema de treball a partir de coneixements previs, activitats de memorització i recuperació d'informació de la memòria, de raonament i cerca de solucions, etc.). D'aquesta forma el sistema cognitiu es veu compromès en major o menor mesura en funció de les exigències del treball quant a la demanda de maneig d'informació i coneixement, demandes de planificació, presa d'iniciatives, etc.

La situació adequada es dona quan hi ha un equilibri entre les capacitats de les persones i les exigències de la tasca. És a dir, que ha d'evitar-se unes demandes excessivament elevades, però també tasques en les quals no s'ofereixi la possibilitat d'aplicar les capacitats humanes.

Es produeixen exigències emocionals en aquelles situacions en les quals l'acompliment de la tasca comporta un esforç que afecta a les emocions que el treballador pot sentir. Amb caràcter general, tal esforç va dirigit a reprimir els sentiments o emocions i a mantenir el comportament per a donar resposta a les demandes del treball, per exemple en el cas de tracte amb clients, etc.

L'esforç d'ocultació d'emocions pot també, a vegades, ser realitzat dins del propi entorn de treball; cap als superiors, col·laboradors, companys o companyes, etc.

Les exigències emocionals poden derivar-se també del nivell d'implicació i compromís en les situacions emocionals que es deriven de les relacions interpersonals que es produeixen en el treball i, de forma especial, de treballs en què tal relació té un component emocional important.

Una altra font d'exigència emocional és l'exposició a situacions d'alt impacte emocional, tot i que no necessàriament existeixi contacte amb clients.

Varietat i Contingut del Treball (VC).

Aquest factor comprèn la sensació de que el treball té un significat i utilitat en si mateix, per al treballador, en el conjunt de l'empresa i per a la societat en general, sent, a més, reconegut i valorat, proporcionant al treballador un sentit més enllà de les contraprestacions econòmiques.

Aquest factor és mesurat mitjançant una sèrie de preguntes que pretenen veure en quina mesura el treball desenvolupat per un treballador està dissenyat amb tasques variades i amb sentit, implica la utilització de diverses capacitats del treballador, està constituït per tasques monòtones o repetitives o en quina mesura és un treball que resulti important, motivador o rutinari.

Amb el terme "contingut del treball" es fa referència al grau en què el conjunt de tasques que exerceix el treballador activen una certa varietat de capacitats humanes, responen a una sèrie de necessitats i expectatives del treballador i permeten el desenvolupament psicològic dels treballadors.

Participació-Supervisió (PS).

La Participació-Supervisió defineix el grau d'autonomia decisional del treballador, és a dir, el grau en el qual la distribució del poder de decisió entre el treballador i la direcció, quant a aspectes relacionats amb l'acompliment del treball, és adequada.

Aquest factor s'avalua a partir de la valoració que el treballador atorga al control exercit per la direcció i el grau de participació efectiva d'aquest treballador respecte a diferents aspectes relacionats amb el desenvolupament del treball. També s'avalua a partir de la valoració que el treballador realitza de diferents mitjans de participació.

Així, la "supervisió" es refereix a la valoració que el treballador fa del nivell de control que els seus superiors immediats exerceixen sobre aspectes diversos de l'execució del treball, tenint en consideració que el risc associat a la supervisió es deriva no només de la inexistència d'aquesta sinó també de l'exercici d'una supervisió excessiva.

La "participació" explora els diferents nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador manté amb diferents aspectes del seu treball i de l'organització, en una graduació que oscil·la entre una nul·la possibilitat de participació, passant per l'oferiment d'informació i consulta fins a la situació adequada que suposa el poder decidir sobre diferents aspectes. Cal esmentar que el pes atorgat a aquestes variables no és uniforme sinó que s'ha donat una menor importància als factors que es refereixen a l'organització de l'empresa.

“Acompliment” de rol (DR).

Aquest factor considera els problemes que poden derivar-se de la definició de les comeses de cada lloc de treball. Comprèn dos aspectes fonamentals:

- **l'ambigüitat de rol:** aquesta té a veure amb la falta d'una definició clara de les funcions i les responsabilitats (què ha de fer-se, com, quantitat de treball esperada, qualitat del treball, temps assignat i responsabilitat del lloc).
- **el conflicte de rol:** fa referència a les demandes incongruents, incompatibles o contradictòries entre si o que poguessin suposar un conflicte de caràcter ètic per al treballador.

Interès pel treballador/Compensació (ITC).

L'interès pel treballador fa referència al grau en què l'empresa mostra una preocupació de caràcter personal i a llarg termini pel treballador. Aquestes qüestions es manifesten en la preocupació de l'organització per la promoció, formació, desenvolupament de carrera dels seus treballadors, per mantenir informats als treballadors sobre tals qüestions així com per la percepció tant de seguretat en l'ocupació com de l'existència d'un equilibri entre allò que el treballador aporta i la compensació que n'obté.

Aquest factor recull dues formes de les possibles dimensions del control sobre el treball; el que exerceix el treballador a través de la seva participació en diferents aspectes del treball i el que exerceix l'organització sobre el treballador a través de la supervisió dels seus quefers.

Relacions i Suport Social (RAS).

El factor Relacions i Suport Social es refereix a aquells aspectes de les condicions de treball que es deriven de les relacions que s'estableixen entre les persones en els entorns de treball. Recull aquest factor el concepte de "suport social", entès com a factor moderador de l'estrès, i que el mètode concreta estudiant la possibilitat de comptar amb suport instrumental o ajuda provinent d'altres persones de l'entorn de treball (caps, companys,...) per a poder realitzar adequadament el treball, i per la qualitat de tals relacions.

Igualment, les relacions entre persones poden ser origen, amb diferents freqüències i intensitats, de situacions conflictives de diferent naturalesa: diferents formes de violència, conflictes personals..., davant les quals, les organitzacions poden o no haver adoptat certs protocols d'actuació.

2.2. Relació de possibles fonts explicatives de la realitat exposada pel col·lectiu

Com a complement dels resultats obtinguts amb l'aplicació del qüestionari, s'anima al personal a aportar la seva visió més qualitativa i concreta amb la finalitat d'aprofundir en les causes que poden explicar la seva realitat. També se'ls fa participar en el procés de proposta d'idees o suggeriments per intentar transformar la seva realitat psicosocial i organitzativa.

3. DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES I DE PARTICIPACIÓ

1. Dades sociodemogràfiques i de participació

Taxa de resposta.

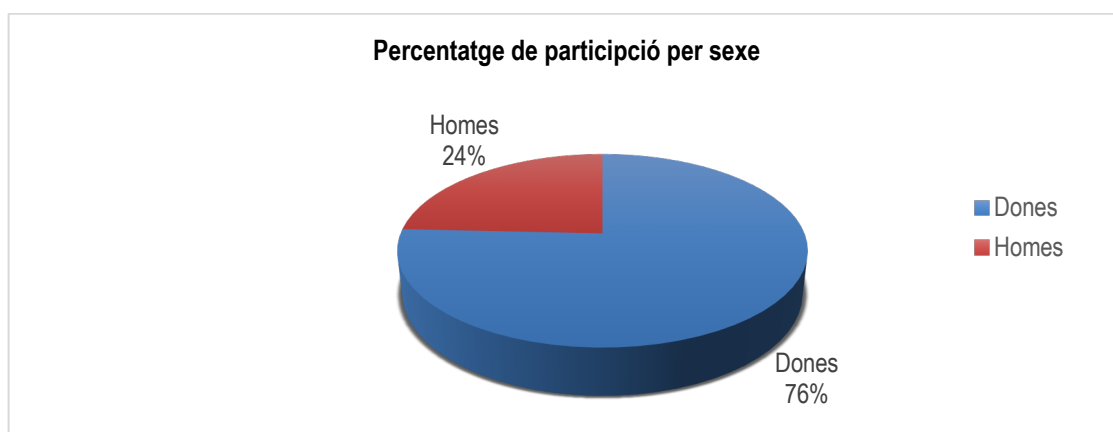
- La resposta al qüestionari era voluntària, i la taxa de resposta ha estat del **61,7%**.
- Ha participat 103 persones dels 167 col·legiats i col·legiades en actiu en el moment de realitzar l'estudi.

Nota: Una taxa de resposta acceptable ha de situar-se a partir del 60%.

Característiques sociodemogràfiques.

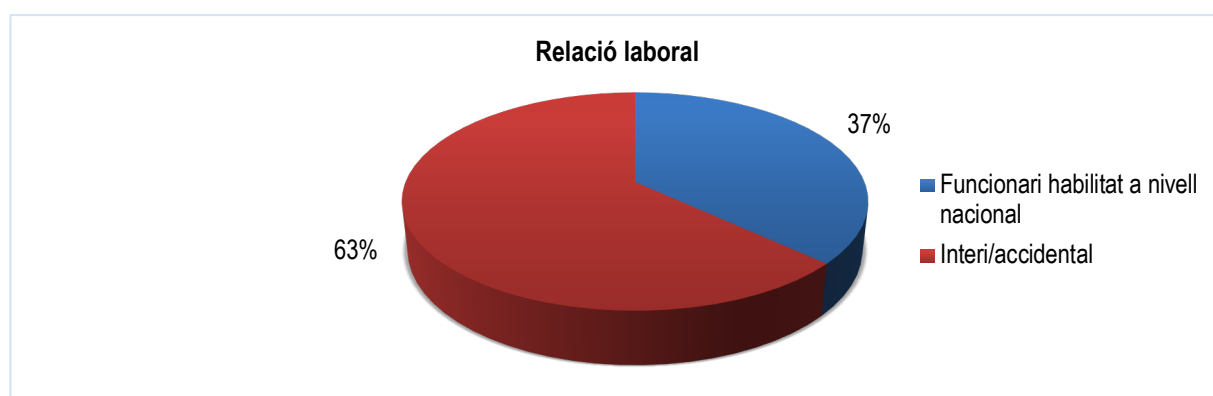
Taula núm. 1. Sexe

Ets...	N partic.	% Partic.
Dona	78	75,7
Home	25	24,3
No binari	0	0
Total	103	100,0



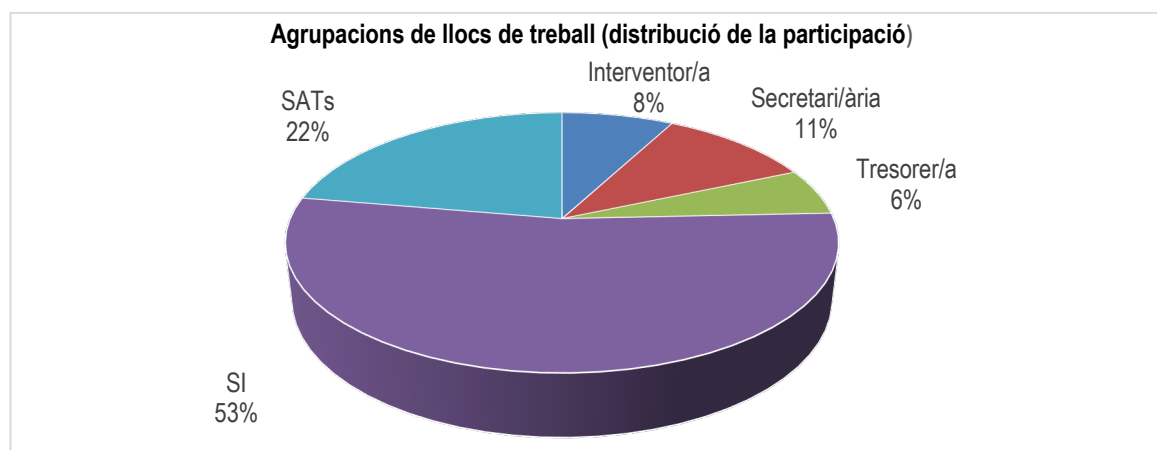
Taula núm. 2. Relació laboral

Relació laboral	N partic.	% part.
Funcionari habilitat a nivell nacional	38	36,9
Interi/accidental	65	63,1
Total	103	100,0



Taula núm. 3. Agrupació de llocs de treball

Agrupació lloc de treball	N total	N part.	% part.
Interventor/a	17	8	47,0
Secretari/ària	17	11	64,7
Tresorer/a	7	6	85,7
SI	91	55	60,4
SATs	35	23	65,7
Total	167	103	61,7

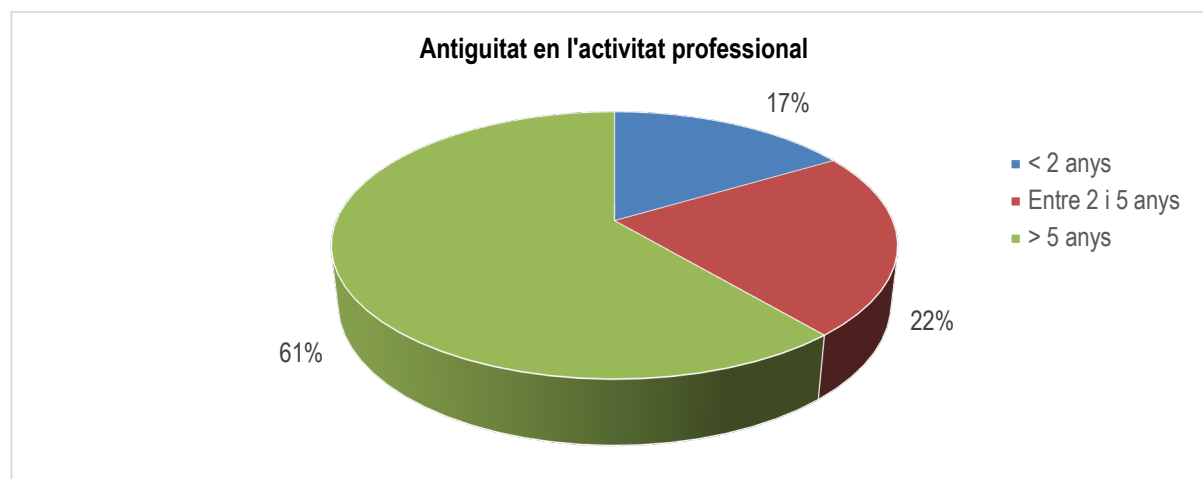

Taula núm. 4. Població on es desenvolupa l'activitat professional

Habitants de la població	N part.	% part.
<2000	62	60,2
Entre 2000 i 5000	14	13,6
> 5000	27	26,2
Total	103	100,0



Taula núm. 5. Antiguitat en l'activitat professional

Antiguitat	N part.	% part.
< 2 anys	17	16,5
Entre 2 i 5 anys	23	22,3
> 5 anys	63	61,2
Total	103	100,0


Taula núm. 6. Nombre de municipis on es desenvolupa l'activitat professionals

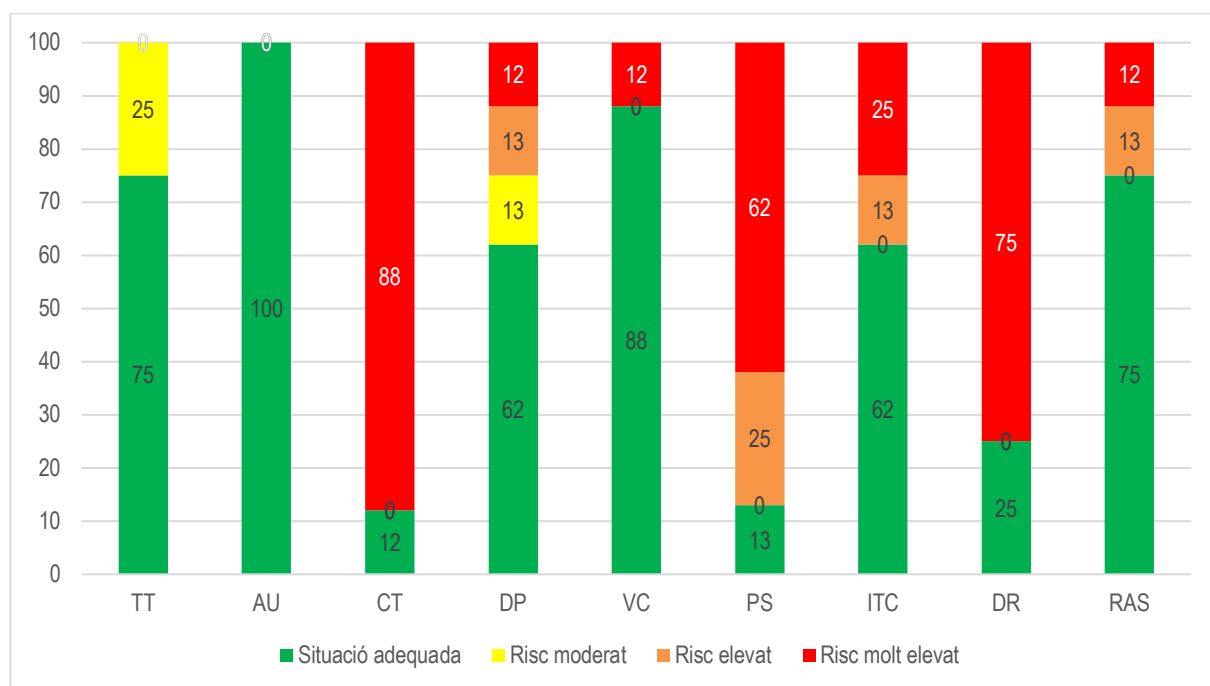
Municipis	N part.	% part.
1	73	70,8
2	16	15,5
3	10	9,7
4	2	1,9
5	2	1,9
6	0	0
Total	103	100



2. PERFIL GLOBAL DE CADASCUN DELS LLOCS DE TREBALL

PERFIL INTERVENTOR/A
Taula núm. 7. Perfil global interventor/a

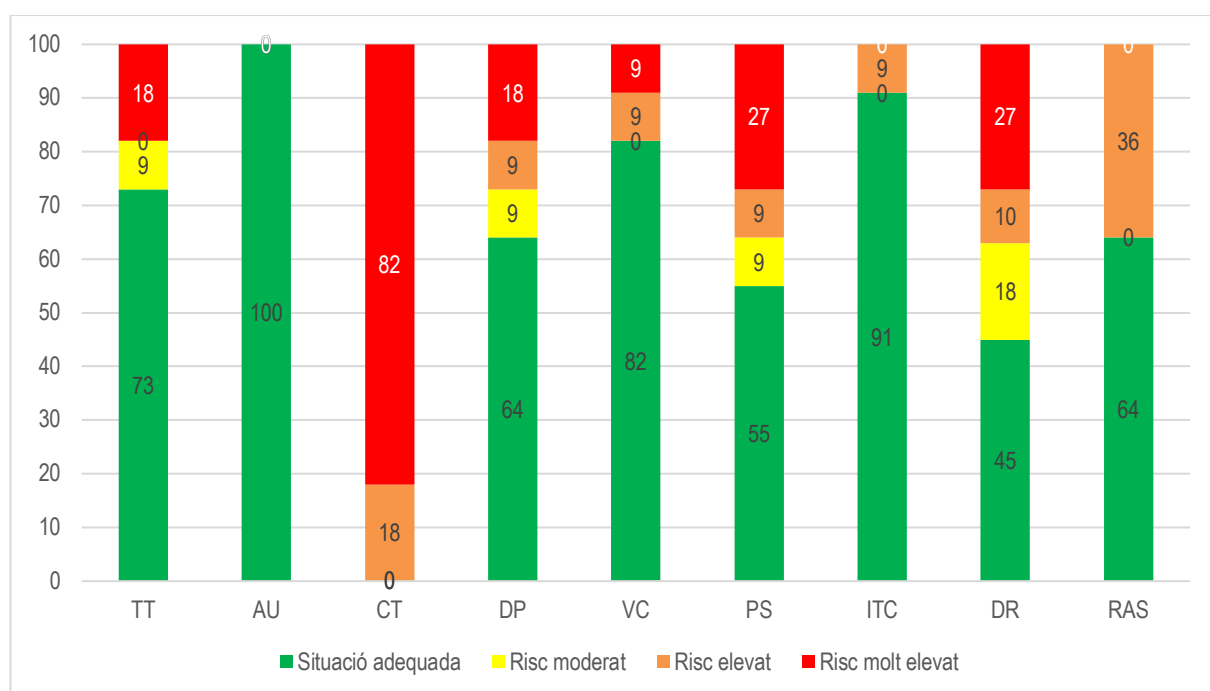
Percentatge del total de participants	7,8%
Distribució per sexe	37,5% Homes 62,5% Dones
Distribució per relació laboral	62,5% Funcionaris habilitats a nivell nacional 37,5% Interins/accidentals.
Nombre d'habitants del municipi on es desenvolupa l'activitat	El 100% treballa en municipis de més de 5000 habitants.
Antiguitat en el lloc de treball	El 87,5% té una antiguitat superior a 5 anys.
Nombre de municipis on es treballa	El 87,5% treballa en un sol municipi.
Simptomatologia relacionada amb l'estrès laboral	El 62,5% dels participants refereix tenir símptomes d'estrès.
Durada de la simptomatologia	El 80% refereix que els símptomes tenen una durada superior a un any.
Percepció d'exposició a assetjament psicològic	El 75% manifesta que està o ha estat exposat a assetjament laboral.
Modalitat d'assetjament	El 66,7% refereix que l'assetjament és de caràcter descendent.

Percentatge d'exposició als diferents nivells de risc


Factors psicosocials que actuen com a font de risc d'estrès	Càrrega de treball (88%) Acompliment de rol (75%) Participació i supervisió (62%)
Factors psicosocials que actuen com a font de motivació i satisfacció	Autonomia (100%) Varietat i contingut del treball (88%) Temps de treball i Relacions i suport social (75%)

PERFIL SECRETARI/ÀRIA
Taula núm. 8. Perfil global secretari/ària

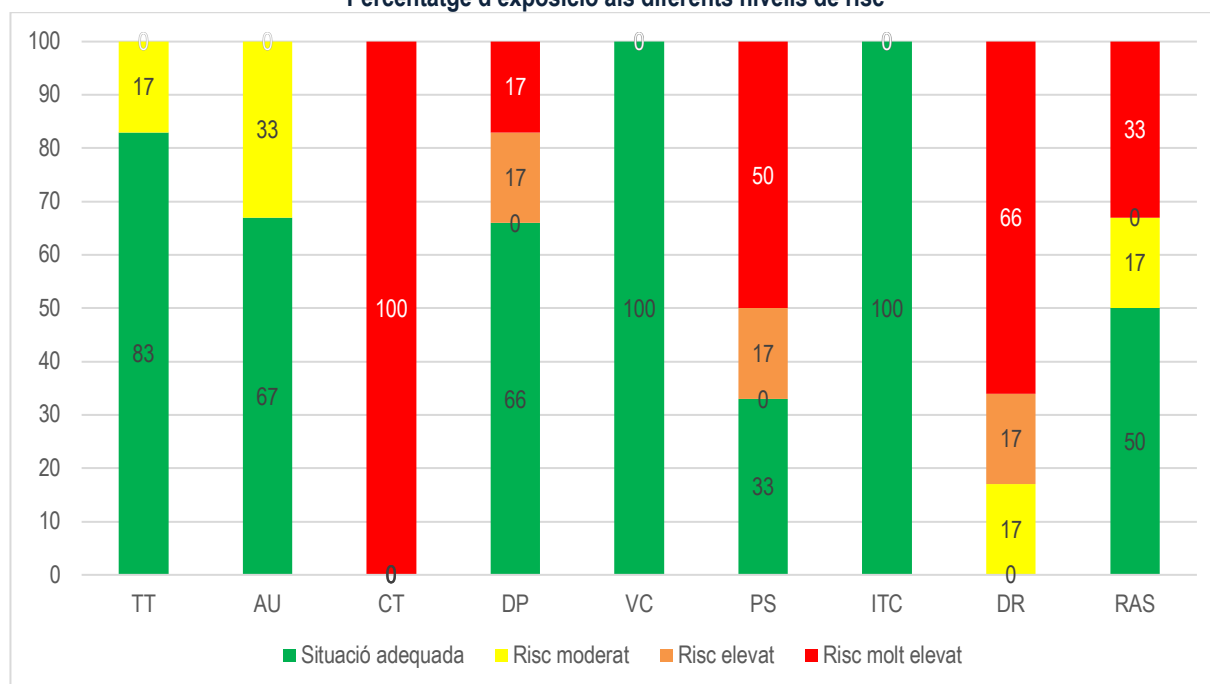
Percentatge del total de participants	10,6%
Distribució per sexe	63,6% homes 36,4% dones
Distribució per relació laboral	81,8% Funcionaris habilitats a nivell nacional. 18,2% Interins/accidentals
Nombre d'habitants del municipi on es desenvolupa l'activitat	El 72,7% treballa en municipis de més de 5000 habitants.
Antiguitat en el lloc de treball	El 81,8% té una antiguitat superior a 5 anys.
Nombre de municipis on es treballa	El 91% treballa en un sol municipi.
Simptomatologia relacionada amb l'estrès laboral	El 45,5% dels participants refereix tenir símptomes d'estrès.
Durada de la simptomatologia	El 100% refereix que els símptomes tenen una durada superior a un any.
Percepció d'exposició a assetjament psicològic	El 54,5% manifesta que està o ha estat exposat a assetjament laboral.
Modalitat d'assetjament	El 50% refereix que l'assetjament és de caràcter descendent.

Percentatge d'exposició als diferents nivells de risc


Factors psicosocials que actuen com a font de risc d'estrès	Càrrega de treball (82%) Participació i supervisió (27%) Acompliment de rol (27%)
Factors psicosocials que actuen com a font de motivació i satisfacció	Autonomia (100%) Interès pel treballador (91%) Varietat i contingut del treball (82%) Temps de treball (73%)

PERFIL TRESORER/A
Taula núm. 9. Perfil global tresorer/a

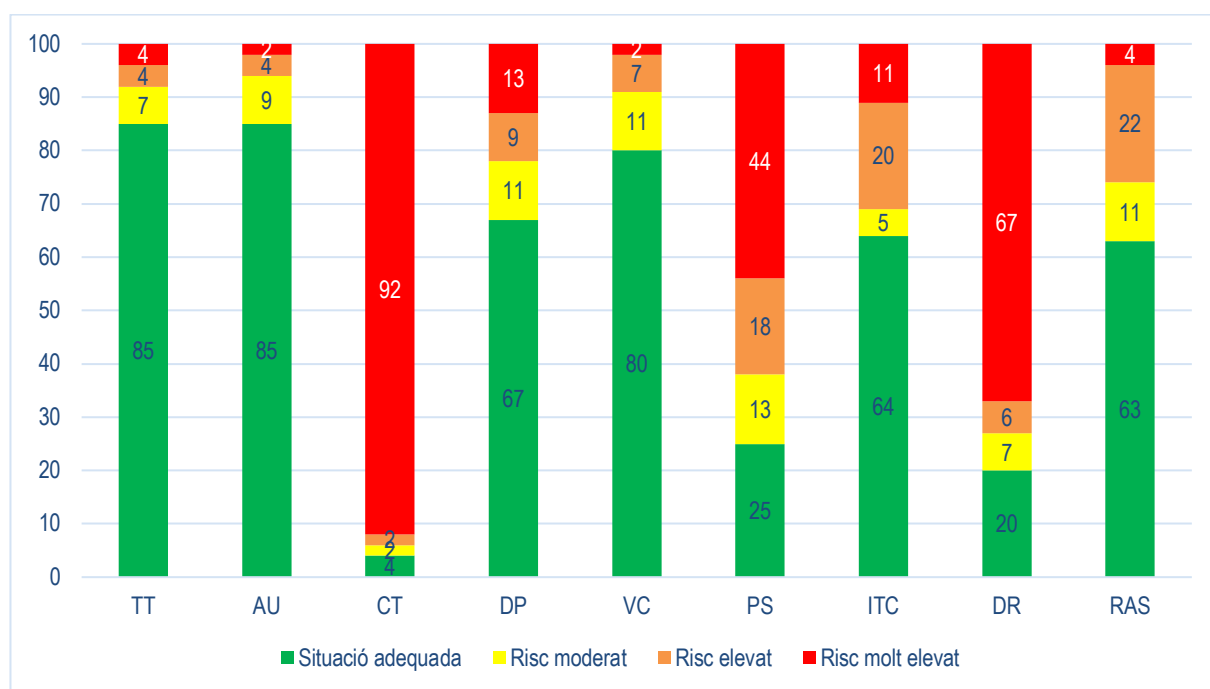
Percentatge del total de participants	5,8%
Distribució per sexe	0,0% Homes 100% Dones
Distribució per relació laboral	50% Funcionaris habilitats a nivell nacional 50% Interins/accidentals.
Nombre d'habitants del municipi on es desenvolupa l'activitat	El 100% treballa en municipis de més de 5000 habitants.
Antiguitat en el lloc de treball	El 83,3% té una antiguitat superior a 5 anys.
Nombre de municipis on es treballa	El 100% treballa en un sol municipi.
Simptomatologia relacionada amb l'estrès laboral	El 66,7% dels participants refereix tenir símptomes d'estrès.
Durada de la simptomatologia	El 50% refereix que els símptomes tenen una durada superior a un any.
Percepció d'exposició a assetjament psicològic	El 50% manifesta que està o ha estat exposat a assetjament laboral.
Modalitat d'assetjament	El 66% refereix que l'assetjament és de caràcter mixt.

Percentatge d'exposició als diferents nivells de risc


Factors psicosocials que actuen com a font de risc d'estrès	Càrrega de treball (100%) Acompliment de rol (66%) Participació-supervisió (50%)
Factors psicosocials que actuen com a font de motivació i satisfacció	Interès pel treballador (100%) Varietat i contingut del treball (100%) Temps de treball (83%) Autonomia (67%)

PERFIL SECRETARI/ÀRIA-INTERVENTOR/A (SI)
Taula núm. 10. Perfil global SI

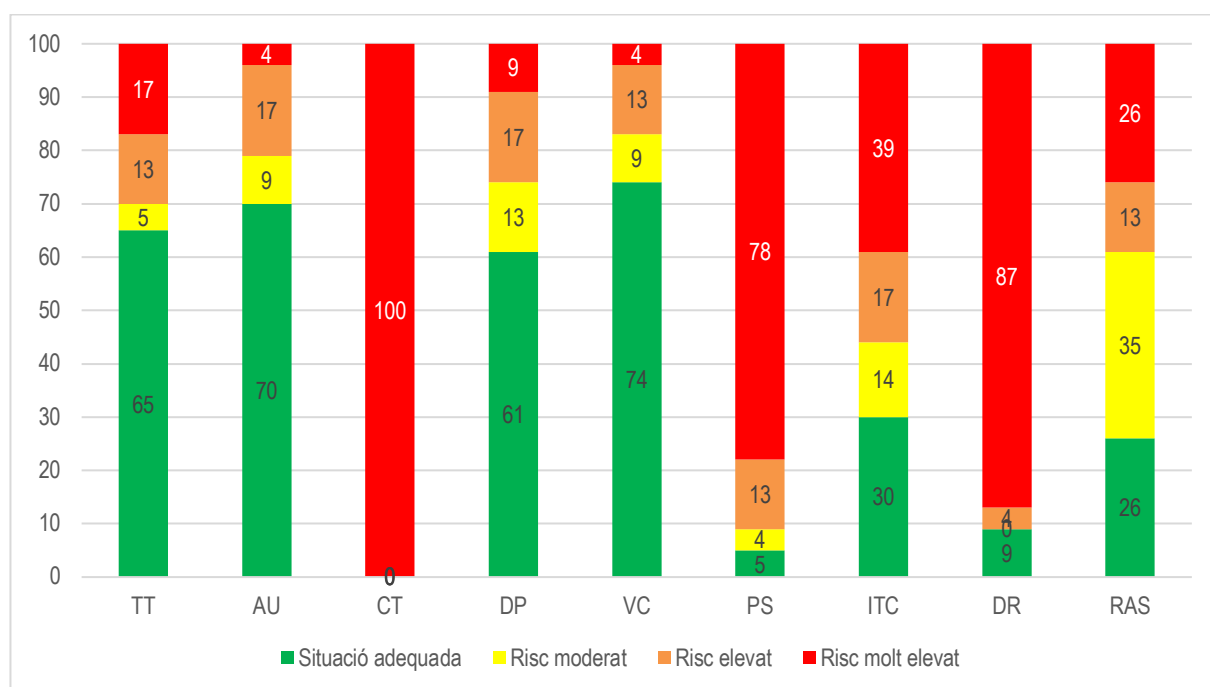
Percentatge del total de participants	53,4%
Distribució per sexe	20% Homes 80% Dones
Distribució per relació laboral	30,9% Funcionaris habilitats a nivell nacional 69,1% Interins/accidentals.
Nombre d'habitants del municipi on es desenvolupa l'activitat	El 70,9% treballa en municipis de menys de 2000 habitants.
Antiguitat en el lloc de treball	El 60% té una antiguitat superior a 5 anys.
Nombre de municipis on es treballa	El 89% treballa en un sols municipi.
Simptomatologia relacionada amb l'estrès laboral	El 70,9% dels participants refereix tenir símptomes d'estrès.
Durada de la simptomatologia	El 66,7% refereix que els símptomes tenen una durada superior a un any.
Percepció d'exposició a assetjament psicològic	El 36,4% manifesta que està o ha estat exposat a assetjament laboral.
Modalitat d'assetjament	El 45% refereix que l'assetjament és de caràcter descendent.

Percentatge d'exposició als diferents nivells de risc


Factors psicosocials que actuen com a font de risc d'estrès	Càrrega de treball (92%) Acompliment de rol (67%) Participació i supervisió (44%)
Factors psicosocials que actuen com a font de motivació i satisfacció	Autonomia (85%) Temps de treball (85%) Varietat i contingut del treball (80%) Demandes psicològiques (67%) Relacions i suport social (63%)

PERFIL SAT'S
Taula núm. 11. Perfil global SAT

Percentatge del total de participants	22,2%
Distribució per sexe	17,4% Homes 82,6% Dones
Distribució per relació laboral	17,4% Funcionaris habilitats a nivell nacional 82,6% Interins/accidentals.
Nombre d'habitants del municipi on es desenvolupa l'activitat	El 95,6% treballa en municipis de menys de 2000 habitants.
Antiguitat en el lloc de treball	El 39,1% té una antiguitat superior a 5 anys.
Nombre de municipis on es treballa	El 47,8% treballa en dos municipis. El 47,8% treballa en tres o més municipis.
Simptomatologia relacionada amb l'estrès laboral	El 82,6% dels participants refereix tenir símptomes d'estrès.
Durada de la simptomatologia	El 57,8% refereix que els símptomes tenen una durada superior a un any.
Percepció d'exposició a assetjament psicològic	El 56,5% manifesta que està o ha estat exposat a assetjament laboral.
Modalitat d'assetjament	El 46,2% refereix que l'assetjament és de caràcter descendent.

Percentatge d'exposició als diferents nivells de risc


Factors psicosocials que actuen com a font de risc d'estrès	Càrrega de treball (100%) Acompliment de rol (87%) Participació i supervisió (78%) Interès pel treballador (39%)
Factors psicosocials que actuen com a font de motivació i satisfacció	Varietat i contingut del treball (75%) Autonomia (70%) Temps de treball (65%)

3. CRITERIS DE VALORACIÓ MÈTODE FPSICO

5. Criteris de valoració mètode FPSICO.

El mètode presenta els resultats en dos diferents formats; d'un costat s'ofereixen les mitjanes del col·lectiu analitzat per a cadascun dels factors (Perfil Valoratiu) i, per un altre, s'ofereix el percentatge de contestació de cada opció de resposta de cada pregunta (Perfil Descriptiu) per part del col·lectiu analitzat.

5.1. Perfil Valoratiu.

El perfil valoratiu ofereix els percentatges de prevalença d'exposició del col·lectiu analitzat per a cadascun dels factors psicosocials dels quals consta aquest mètode. Així mateix, en aquest perfil es distingeixen quatre trams diferents que assenyalen diferents situacions de risc. Per a cada factor s'indica sota cada escala, el percentatge de treballadors que es posiciona en cadascun dels quatre trams.

La informació que ofereix el Perfil Valoratiu és complementada per la informació del Perfil Descriptiu.

L'estructura de l'anàlisi valoratiu serà la següent:

- Comparativa del factor en funció dels llocs de treball.
- Comparativa del factor en funció de la relació laboral.
- Comparativa del factor en funció de l'antiguitat.
- Comparativa del factor en funció del nombre de municipis on es treballa.
- Comparativa del factor en funció del sexe/gènere.
- Comparativa del factor en funció de la població on es treballa.

Taula núm. 12. Nivells del perfil valoratiu

Perfil valoratiu (Nivell de risc)		
Verd	Situació adequada	Les condicions existents són percebudes com a adequades. La percepció del risc és tolerable.
Groc	Risc moderat	Les condicions existents poden generar molèsties a un cert nombre de treballadors però no prou greus com per a demandar una intervenció immediata. No obstant això, és una situació que cal esmenar quan sigui possible, ja que aquests factors poden resultar, en el futur, fonts de problemes.
Taronja	Risc elevat	Els factors la puntuació dels quals estigui compresa en aquest tram requereixen una intervenció a mitjà termini.
Vermell	Risc molt elevat	Els factors la puntuació dels quals estigui compresa en aquest tram requereixen una intervenció en el termini més breu possible. És previsible que en situacions d'aquest tipus existeixi entre els treballadors una gran insatisfacció amb el seu treball, o una tendència a l'increment de l'absentisme o que aparegui simptomatologia associada a l'estrès.

5.2. Perfil Descriptiu.

El Perfil Descriptiu ofereix una informació detallada de com es posicionen el personal de la mostra triada davant cada pregunta, permetent conèixer el percentatge d'elecció de cada opció de resposta, la qual cosa permet obtenir dades sobre aspectes concrets relatius a cada factor.

A banda dels resultats més globals, al llarg de l'anàlisi descriptiva, es facilita informació més específica obtinguda de l'anàlisi dels subfactors, és a dir, del percentatge d'elecció de cada opció de resposta (cal comentar que aquesta informació no apareix o deriva de les gràfiques presentades al llarg de l'estudi sinó que s'obté de la informació obtinguda directament de l'aplicació utilitzada per realitzar l'estudi)

5.1. PERFIL VALORATIU

Comparativa dels factors en funció dels llocs de treball

Comparativa dels factors en funció de la relació laboral

Comparativa dels factors en funció de l'antiguitat

Comparativa dels factors en funció del número de municipis on es treballa

Comparativa dels factors en funció del sexe/gènere

Comparativa dels factors en funció de la població on es treballa

PERCENTATGES DE PREVALENÇA: RESULTATS PER LLOC DE TREBALL

Taula núm. 13. Comparativa per llocs de treball: Percentatge de prevalença

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Secretari/ària	82	100	100	73	82	64	91	55	64
Interventor/a	100	100	88	75	88	87	62	75	75
Tresorer/a	100	100	100	66	100	67	100	83	67
SI	92	94	94	88	91	62	69	73	74
SAT's	70	79	100	74	83	91	56	91	61
<i>TT: Temps de treball – AU: Autonomia – CT: càrrega de treball – DP: Demandes Psicològiques – VC: Varietat i contingut del treball – PS: Participació-supervisió – ITC: interès pel treballadors i compensacions – DR: Acompliment de rol – RAS: Relacions i suport Social</i>									

Els valors que identifiquem en color verd comprenen la suma de la prevalença de situació adequada i risc moderat.

Els valors en color vermell comprenen la suma de la prevalença de risc elevat i molt elevat.

Valoració global dels resultats per llocs de treball

- Un 56% dels factors psicosocials objecte d'anàlisi són percebuts com adequats per més del 50% dels participants de tots els llocs de treball.
- El factor càrrega de treball (CT) és percebut com a font de risc per més del 50% de les persones de tots els llocs de treball. Els segueixen participació-supervisió (PS) i compliment de rol (DR)
- El col·lectiu de secretaris/àries és el que percep l'exposició als factors psicosocials com a més adequada. De fet és el col·lectiu que té una percepció d'estrès menys elevada (45,5%).
- El col·lectiu de SAT és el que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada (TT, AU, ITC, RAS) i un major percentatge en situació de risc elevat o molt elevat (CT, PS, DR, ITC). Com hem comentat anteriorment, és el col·lectiu amb una major percepció d'estrès laboral (82,6%).

PERCENTATGES DE PREVALENÇA: RESULTATS EN FUNCIO DE LA RELACIÓ LABORAL

Taula núm. 14. Comparativa per relació laboral: Percentatge de prevalença

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Funcionari habilitat a nivell nacional	87	95	97	84	95	58	58	63	74
Interí / accidental	87	90	95	71	85	74	66	80	68
<i>TT: Temps de treball – AU: Autonomia – CT: càrrega de treball – DP: Demandes Psicològiques – VC: Varietat i contingut del treball – PS: Participació-supervisió – ITC: interès pel treballadors i compensacions – DR: Acompliment de rol – RAS: Relacions i suport Social</i>									

Els valors que identifiquem en color verd comprenen la suma de la prevalença de situació adequada i risc moderat.

Els valors en color vermell comprenen la suma de la prevalença

Valoració global dels resultats en funció de la relació laboral

- De forma general podem observar com la prevalença a una situació adequada és més alta en el col·lectiu de FHN. En concret, el col·lectiu de FHN agrupa un percentatge més gran de persones en situació adequada en els factors (AU, DP, VC, RAS).
- Si atenem als factors que són percebuts com a font de risc, el personal interí/accidental agrupa un major nombre de persones amb percepció negativa en els factors PS i DR (16 i 17 punts percentuals per damunt del personal FHN).
- El personal interí/accidental agrupa un major percentatge de persones amb percepció d'estrès (73,8%) que el personal FHN (63,2%).
- Entre el personal interí/accidental, cal destacar que els col·lectius amb major percepció d'estrès són: Secretaris (100%), SAT (84,2%) i SI (68,4%).
- Entre el personal funcionari habilitat a nivell nacional cal destacar que els col·lectius amb major percepció d'estrès són: SI (76,4%) i SAT (75%).
- Respecte de la durada de la simptomatologia d'estrès cal comentar que el col·lectiu de FHN agrupa un major percentatge de persones (el 75% refereix una durada superior a un any). Aquest percentatge disminueix fins al 62,5% en el personal interí/accidental.

PERCENTATGES DE PREVALENÇA: RESULTATS EN FUNCIO DE L'ANTIGUITAT

Taula núm. 15. Comparativa per antiguitat: Percentatge de prevalença

Antiguitat	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Menys de 2 anys	76	88	94	68	88	64	70	82	59
Entre 2 i 5 anys	96	91	91	65	82	69	52	78	83
Més de 5 anys	88	93	98	79	91	68	73	69	68
<i>TT: Temps de treball – AU: Autonomia – CT: càrrega de treball – DP: Demandes Psicològiques – VC: Varietat i contingut del treball – PS: Participació-supervisió – ITC: interès pel treballadors i compensacions – DR: Acompliment de rol – RAS: Relacions i suport Social</i>									

Els valors que identifiquem en color verd comprenen la suma de la prevalença de situació adequada i risc moderat.

Els valors en color vermell comprenen la suma de la prevalença

Valoració global dels resultats per antiguitat

- De forma general podem observar com el personal que té més antiguitat té tendència a tenir uns resultats més adequats, la qual cosa correlaciona positivament amb el percentatge de persones que refereixen tenir símptomes d'estrès (61,9%).
- El col·lectiu de professionals amb una antiguitat compresa entre 2 i 5 anys refereix tenir en major percentatge símptomes d'estrès (86,9%). També és el que percep una situació més negativa en el factor ITC (el 52% el percep com un risc elevat o molt elevat).
- El 76,4% del personal amb una antiguitat inferior a 2 anys refereix tenir símptomes d'estrès laboral. Tot i tenir una situació semblant a la del col·lectiu de més de 5 anys d'antiguitat, s'observa uns percentatges menors que els d'aquest últim (sobre tot en DR, RAS i TT).
- Respecte la durada de la simptomatologia cal comentar que:
 - Un 23% dels professionals amb una antiguitat inferior a 2 anys ja fa més d'un any que té símptomes d'estrès, i un 46% fa més de 6 mesos.
 - Un 65% del personal amb una antiguitat entre 2 i 5 anys refereix tenir símptomes des de fa més d'un any. Aquest percentatge augmenta fins al 82% en el col·lectiu de més de 5 anys d'antiguitat.

PERCENTATGES DE PREVALENÇA: RESULTATS PER MUNICIPIS ON ES TREBALLA

Taula núm. 16. Comparativa per nombre de municipis on es treballa: Percentatge de prevalença

Núm. municipis	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
1	90	95	95	75	89	63	74	69	70
2	82	100	100	81	87	81	63	81	75
3	80	90	100	80	90	80	60	80	80
4	100	50	100	100	100	100	100	100	100
5	50	100	100	100	50	50	50	100	50
6	No ha participat cap persona d'aquest col·lectiu								
TT: Temps de treball – AU: Autonomia – CT: càrrega de treball – DP: Demandes Psicològiques – VC: Varietat i contingut del treball – PS: Participació-supervisió – ITC: interès pel treballadors i compensacions – DR: Acompliment de rol – RAS: Relacions i suport Social									

Els valors que identifiquem en color verd comprenen la suma de la prevalença de situació adequada i risc moderat.

Els valors en color vermell comprenen la suma de la prevalença

Valoració global dels resultats en funció del número de municipis on es treballa

- De forma general podem observar com a mesura que es treballa en un major nombre de municipis la situació és percebuda com a més negativa (cal comentar que el 86,4% de professionals desenvolupa la seva activitat en 1 o 2 municipis).
 - La percepció de situació adequada és major si treballes en un municipi.
 - Treballar e 4 o 5 municipis afecta a la percepció d'autonomia (AU), compliment de rol (DR), interès pel treballador (ITC) i Relacions i suport social (RAS).
- Els percentatges de persones amb símptomes d'estrès va augmentant en funció del nombre de municipis on es desenvolupa l'activitat professional:
 - 1 municipi: 68,5% ---- SI (73,5%), Interventor (71,4%), Tresorer (66,7%)
 - 2 municipis: 68,7% ---- SAT (81,8%), SI (66%)
 - 3 municipis: 70% ---- SAT (85,7%)
 - 4 municipis: 100% ---- SAT (100%)
 - 5 municipis: 100% ---- SAT (100%)
- Respecte la durada de la simptomatologia cal comentar que:
 - El personal que desenvolupa la seva activitat en un municipi refereix una durada dels símptomes de més d'un any en major percentatge (72%).
 - Al menys el 50% de la resta de professionals refereix una durada de la simptomatologia superior a un any.

PERCENTATGES DE PREVALENÇA: RESULTATS PER SEXE/GÈNERE

Taula núm. 17. Comparativa per sexe/gènere: Percentatge de prevalença

Sexe / gènere	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Dona	86	92	97	76	92	70	74	73	71
Home	92	92	96	72	76	60	76	76	64
<i>TT: Temps de treball – AU: Autonomia – CT: càrrega de treball – DP: Demandes Psicològiques – VC: Varietat i contingut del treball – PS: Participació-supervisió – ITC: interès pel treballadors i compensacions – DR: Acompliment de rol – RAS: Relacions i suport Social</i>									

Els valors que identifiquem en color verd comprenen la suma de la prevalença de situació adequada i risc moderat.
Els valors en color vermell comprenen la suma de la prevalença

Valoració global dels resultats en funció del sexe/gènere

- De forma general podem observar com no s'observen diferències significatives respecte a l'exposició a factors psicosocials, en funció del sexe.
 - Sí que existeix una tendència a percebre la situació com a més adequada respecte als factors Varietat i contingut del treball (VC) i en Relacions i suport social (RAS) entre el col·lectiu de dones.
- Si fem un creuament de diferents les diferents variables podem observar que:
 - Un 73% de les dones i un 60% dels homes manifesten tenir símptomes d'estrès laboral.
 - El 13% de les dones que treballa en un sol municipi, amb una antiguitat de més de 5 anys en la professió té simptomatologia d'estrès superior a un any de durada.
 - El 20% dels homes que treballa en un sol municipi, amb una antiguitat de més de 5 anys en la professió té simptomatologia d'estrès superior a un any de durada.

PERCENTATGES DE PREVALENÇA: RESULTATS PER HABITANTS DE LA POBLACIÓ

Taula núm. 18. Comparativa per habitants de la població: Percentatge de prevalença

Població	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
<2000	86	90	95	74	87	72	61	79	66
2000-5000	93	93	100	93	93	57	57	71	86
>5000	89	94	96	70	89	63	85	63	70

TT: Temps de treball – AU: Autonomia – CT: càrrega de treball – DP: Demandes Psicològiques – VC: Varietat i contingut del treball – PS: Participació-supervisió – ITC: interès pel treballadors i compensacions – DR: Acompliment de rol – RAS: Relacions i suport Social

Els valors que identifiquem en color verd comprenen la suma de la prevalença de situació adequada i risc moderat.

Els valors en color vermell comprenen la suma de la prevalença

Valoració global dels resultats en funció de la població

- De forma general podem observar com no s'observen diferències significatives respecte a l'exposició a factors psicosocials, en funció de la població.
 - El personal que desenvolupa la seva activitat en població entre 2000 i 5000 habitants refereix una situació més adequada en el factor DP (més de 20 punts percentuals). Les relacions són percebudes com a més adequades (al voltant de 20 punts millor que la resta del personal).
 - S'observa major percepció d'interès pel treballador en poblacions superiors a 5000 habitants (al voltant de 20 punts percentuals).
 - En municipis inferiors a 2000 habitants s'observa una menor participació per part del personal.
- Si fem un creuament de diferents les diferents variables podem observar que:
 - Un 74,2% del personal que treballa en municipis de menys de 2000 habitants manifesta tenir símptomes d'estrès laboral (el 63,3% de durada superior a un any).
 - El 86,4% del SAT que treballen en un municipi de menys de 2000 habitants i el 81,2% dels que treballen en dos municipis refereixen tenir símptomes d'estrès.
 - El 66,7% dels SI que treballen en un o dos municipis de menys de 2000 habitants refereixen tenir símptomes d'estrès.
 - El 83,3% dels SI que treballen en municipis entre 2000 i 5000 habitants refereix tenir símptomes d'estrès.
 - Un 78,6% del personal que treballa en municipis entre 2000 i 5000 habitants manifesta tenir símptomes d'estrès laboral (el 72,7% de durada superior a un any).
 - Un 55,5% del personal que treballa en municipis de més de 5000 habitants manifesta tenir símptomes d'estrès laboral (el 73,3% de durada superior a un any).
 - Tot el personal (62,5%) que manifesta símptomes d'estrès desenvolupa la seva activitat en un municipi (més de 5000 habitants). Per llocs de treball podem observar com:
 - El personal Interventor (71,4%) i Tresorer (66,7%) refereix tenir símptomes d'estrès.
 - Un 42,9% dels Secretaris manifesta símptomes d'estrès.

5.2. PERFIL DESCRIPTIU

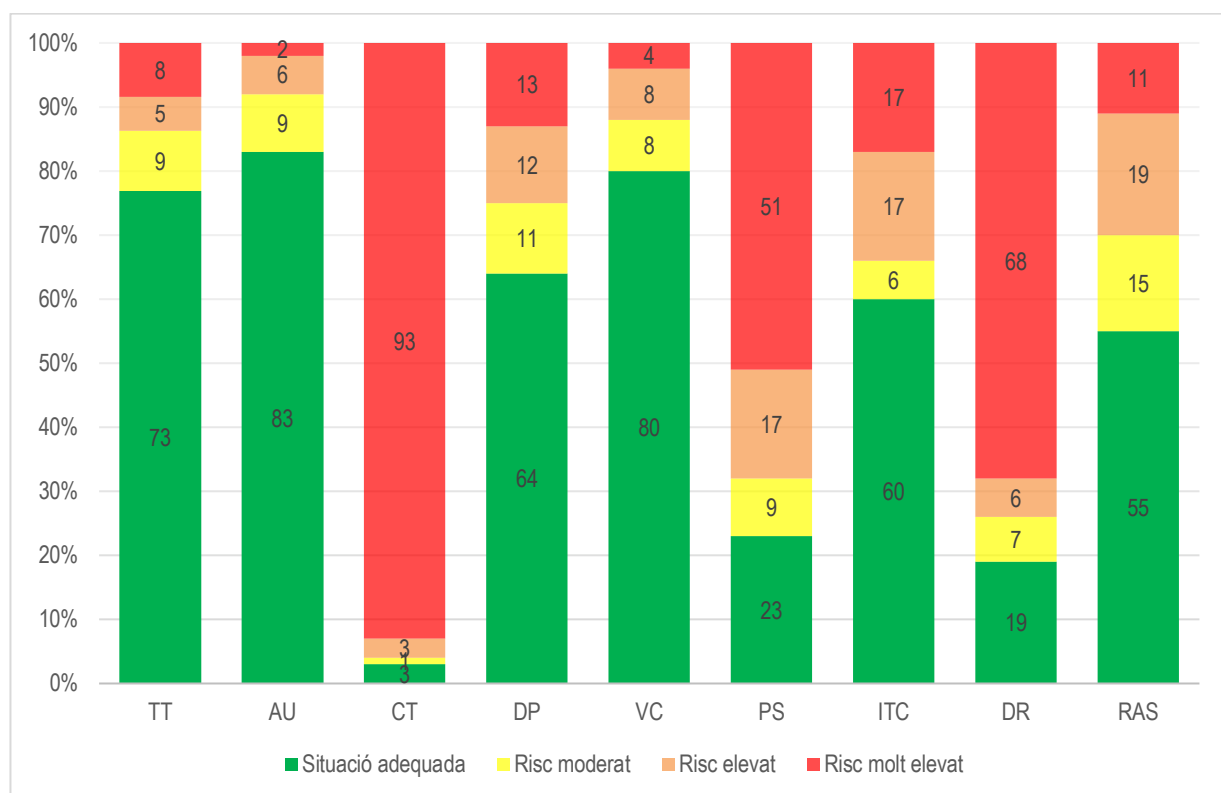
Perfil global
Càrrega de treball (CT)
Participació-Supervisió (PS)
Acompliment de rol (DR)
Relacions i suport social (RAS)
Interès pel treballador i compensacions (ITC)
Temps de treball (TT)
Autonomia (AU)
Demandes psicològiques (DP)
Varietat i contingut del treball (VC)

Perfil global de CSITAL.

En el present apartat de l'informe es realitza una exposició de la influència de cadascun dels factors, objecte d'anàlisi, considerant la totalitat dels participants, i s'ofereix una informació detallada de com es posiciona el personal de la mostra triada davant cada pregunta, permetent conèixer el percentatge d'elecció de cada opció de resposta, la qual cosa permet obtenir dades sobre aspectes concrets relatius a cada factor.

Com ja hem comentat part de la informació presentada en aquest apartat, està extreta directament del creuament de variables realitzades directament en l'aplicació informàtica, i no es presenten en format gràfic.

Gràfica núm. 1. Resultats globals (Percentatge de prevalença)



Valoració global de CSITAL.

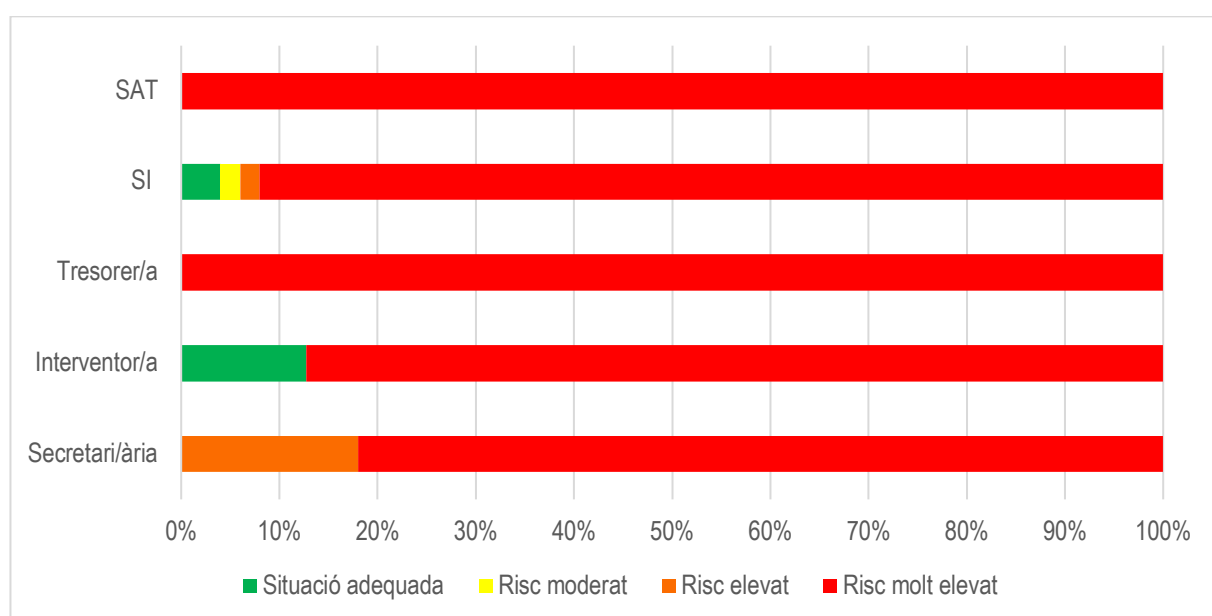
- Els factors psicosocials amb major percepció de risc són, per ordre descendent: **Càrrega de Treball, Acompliment del Rol i Participació-Supervisió.**
- Els factors que agrupen un major percentatge de persones en situació adequada són: **Autonomia, Varietat i Contingut del Treball, Temps de Treball, Demandes psicològiques, Interès pel Treballador i Relacions i suport social.**
- **Càrrega de treball** és el factor que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada (4%).

CÀRREGA DE TREBALL (CT).

Resultats del factor Càrrega de treball: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
3%	1%	3%	93%

Per càrrega de treball s'entén el nivell de demanda de treball a la qual el treballador ha de fer front, és a dir, el grau de mobilització requerit per a resoldre el que exigeix l'activitat laboral, amb independència de la naturalesa de la càrrega de treball (cognitiva, emocional). S'entén que la càrrega de treball és elevada quan hi ha molta càrrega (component quantitatiu) i és difícil (component qualitatiu).

Aquest factor valora la càrrega de treball a partir de les següents qüestions: **Pressions del temps, esforç d'atenció, quantitat i dificultat de la tasca.**

Gràfica núm. 2. Comparativa per llocs de treball


Com es pot observar el 96% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat. Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar la càrrega de treball podem indicar que:

- Respecte a la pressió del temps:
 - Existeix una percepció generalitzada de no disposar del temps suficient per poder realitzar la feina.
 - Cal treballar amb rapidesa (entre el 80% i 100% dels col·lectius així ho manifesten, si bé és cert que aquesta percepció disminueix al 66% entre el personal del col·lectiu de tresorers/res).
 - Freqüentment és necessari accelerar el ritme de treball per poder fer la feina.
- Respecte a l'esforç d'atenció:
 - De forma majoritària manifesten que la intensitat de l'atenció és elevada o molt elevada.
 - Que solen produir-se interrupcions (per aparició de tasques no previstes) i que en molts casos generen efectes importants.
 - El col·lectiu de SAT i SI manifesten que les seves tasques són irregulars i imprevisibles. Només el 27% del personal SAT i el 36% dels SI afirmen que poden preveure el treball.

- Respecte de la quantitat i dificultat del treball:
 - La majoria del personal refereix que la quantitat de treball és elevada o excessiva (més del 87%).
 - Entre el 50% i 60% del integrants dels diferents col·lectius perceben la tasca com a dificultosa.
 - Almenys el 54% del personal manifesta que ha de treballar més temps del convingut o dur-se el treball a casa. Aquest percentatge augmenta fins al 86% en el SAT i 72% en SI.

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Càrrega de Treball.

Tenen a veure principalment amb la falta de personal, el mesurament incorrecte dels temps o la mala planificació o amb la inadequació de les eines, els materials o els processos de treball (que obliga a fer més tasques per suplir les deficiències).

- És notori i conegut, i alhora un indicador d'alerta, la manca de personal d'interventor, secretaris i tesorers per manca de reposició del personal que es va jubilant. La falta d'interventors, secretaris, i en els municipis grans també de tesorers, ha fet que l'administració local es vegi obligada a compartir aquests funcionaris o a convocar ells mateixos els llocs i així disposar d'un interventor o secretari, també de tesorers, que ocupin el càrrec de manera accidental, evitant així que l'activitat municipal es paralitzi. Nomenaments interins, nomenaments accidentals, comissions de serveis o nomenaments per acumulació –el sistema que permet que dos o més consistoris pròxims comparteixin un funcionari habilitat– que són solucions provisionals que, amb la cronificació del problema, es converteixen en definitives.
- Una quota important de la percepció de la càrrega de treball pot venir donada pel fet que aquests col·lectius són càrrecs que comporten una enorme responsabilitat: són els grans notaris i fiscalitzadors de la institució (sotmesos a una elevada pressió).
- La quantitat de treball pot estar vinculada amb l'increment de les exigències del govern central (principalment en el col·lectiu d'interventors).
- La càrrega de treball també es pot veure afectada (incrementada) ja no tan sols per la pròpia activitat sinó també per l'acumulació de funcions (secretari més interventors afegint en alguns casos la funció de tesorero). Sobretot en municipis de menys de 2000 habitants en els quals recau tota la responsabilitat en un únic funcionari habilitat i en molts casos sense disposar dels mitjans per desenvolupar la tasca.
- Un altre factor explicatiu, més enllà dels que valora el qüestionari, estaria relacionat amb els desplaçaments derivats d'exercir l'activitat en més d'un municipi i allunyats de les grans capitals.
- Una particularitat de l'administració local fa referència al nombre de competències que ha d'assumir i als canvis normatius que es van produint la qual cosa pot dificultar una acció proactiva d'aquesta. Unes de les possibles conseqüències derivades d'aquesta situació pot ser l'increment de la càrrega i intensitat de treball.
- Un altre factor explicatiu pot estar relacionat amb la disfunció entre l'organigrama funcional i la cartera política. Aquesta disfunció o "supeditació" pot comportar, de vegades, canvis en les prioritats, o desajust o interferències que condicionen les càrregues i intensitat del treball.
- D'altra banda, l'excés de burocràcia, explicada en part pel grau de control sobre l'administració o per la manca de sistematització de processos pot comportar un alentiment de la mateixa activitat, la qual cosa al final incidirà en un increment del ritme per poder donar resposta en els terminis establerts.
- La mobilitat del personal interí és elevada, principalment en municipis petits, la qual cosa pot comportar esforços d'adaptació més freqüents a diferents administracions locals.
- També pot estar influïda per la manca o desajust en els procediments de treball (existència de procediments basats en la ineficiència).
- Una altra possible explicació està relacionada amb l'atribució de funcions que poden obstaculitzar l'exercici professional (que no són pròpies del lloc de treball).
- En certa manera, també pot veure's afectada o condicionada la intensitat del treball o càrrega de treball, per la disponibilitat de la informació a temps per poder realitzar la feina (anàlisi, presa de decisions, etc.).

- Una altra opció, a tenir en compte, que pot afectar, de forma directa o indirecta, a l'increment de la càrrega de treball o de la intensitat d'aquesta està relacionada amb l'organització del personal existent i els criteris d'eficàcia i eficiència aplicats a l'atenció a l'usuari.
- També cal tenir en compte la necessitat de tenir una formació adequada i específica a les exigències del lloc de treball.
- Altres factors explicatius que expliquen aquesta realitat podrien ser la manca de personal per gestionar els expedients, la manca de programes integrats entre les diferents administracions, etc.

ACOMPLIMENT DEL ROL (DR).

Resultats del factor Acompliment de Rol: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
19%	7%	6%	68%

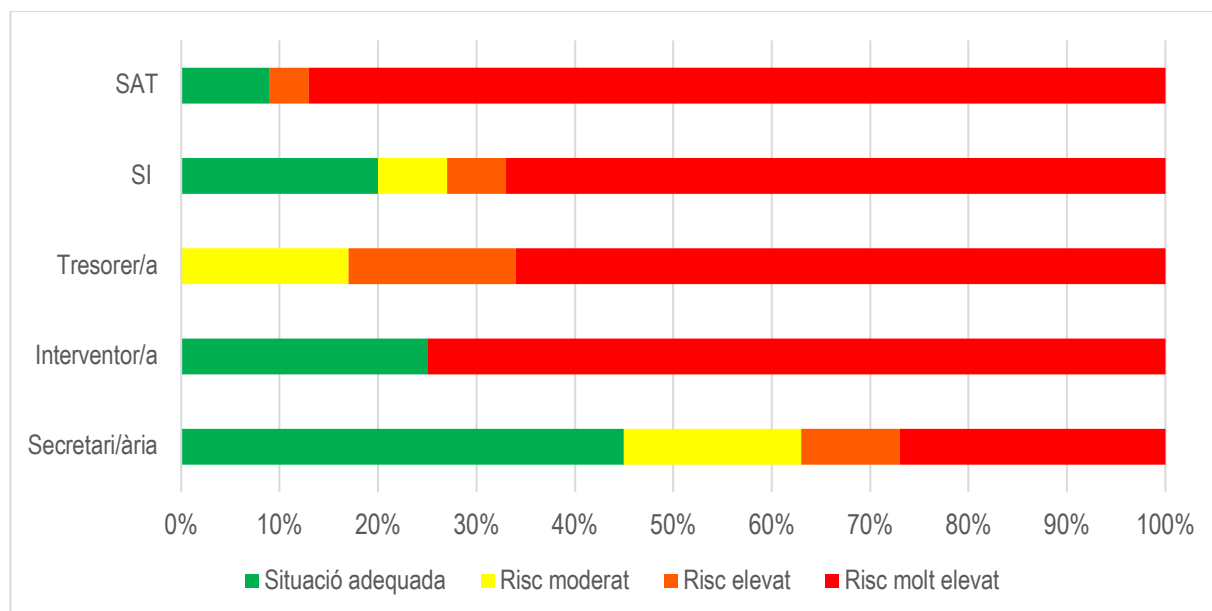
Aquest factor considera els problemes que poden derivar-se de la definició de les comeses de cada lloc de treball.

Comprèn dos aspectes fonamentals:

La claredat de rol: aquesta té a veure amb la definició de funcions i responsabilitats (què ha de fer-se, com, quantitat de treball esperada, qualitat del treball, temps assignat i responsabilitat del lloc).

El conflicte de rol: fa referència a les demandes incongruents, incompatibles o contradictòries entre si o que poguessin suposar un conflicte de caràcter ètic per al treballador.

Gràfica núm. 3. Comparativa per llocs de treball



Com es pot observar el 74% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat i cap integrant del col·lectiu de tresorers refereix estar en situació adequada.

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor d'acompliment de rol podem indicar que:

- Respecte al subfactor claredat de rol:
 - El col·lectiu que refereix tenir més clar allò que ha de fer (funcions, competències, etc.) del seu lloc de treball és el de secretaris (81% ho té clar o molt clar). Aquesta afirmació contrasta amb la de la resta de col·lectius que manifesten tenir poc o gens clares les comeses del seu lloc de treball (entre el 50% i 62%).
 - La majoria dels col·lectius tenen poc o gens clar la forma de procedir (protocols, procediments...). Els percentatges oscil·len entre 56% dels SI i el 82% dels tresorers. Aquesta percepció no es dona entre el col·lectiu de secretaris que refereix tenir clar la forma de fer (81% del personal).
 - Sobre la claredat de la quantitat i qualitat de treball a fer existeixen divergències. De forma general el col·lectiu d'interventors (74%), tresorers (83%) i SAT (64%), no ho tenen clar. En canvi el col·lectiu de secretaris (81%) i SI (52%) sembla que ho tenen més clar.

- La majoria de col·lectius (exceptuant els secretaris) manifesta no tenir suficient informació sobre el temps assignats a les tasques.
- Exceptuant SAT (73%) , la resta de col·lectiu tenen, en major o menor grau, informació sobre les seves àrees de responsabilitat.
- Respecte al subfactor conflicte de rol:
 - Més del 50% del personal refereix que li manquen recursos humans o materials per poder fer la feina. Aquesta percepció es torna més negativa entre els interventors (87%) i SAT (86%) i SI (79%).
 - Els col·lectius de SI (53%) i SAT (47%) manifesten que per poder fer algunes feines s'ha de saltar la forma de procedir (mètodes).
 - Existeix una percepció general (a excepció dels secretaris) d'haver de realitzar tasques que no són pròpies del lloc de treball i que haurien de realitzar altres persones. La percepció més negativa la tenen els integrants del col·lectiu de SAT (77%), SI (57%) i interventors (50%).

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Acompliment del rol.

- Manca d'una adequació real entre les funcions desenvolupades i l'adscripció a un lloc de treball en concret. Es poden fer funcions que no són pròpies del lloc de treball.
- Una falta d'unificació de criteris o objectius o que aquests siguin canviants (nova legislació que afecti a les funcions o facultats dels diferents col·lectius).
- Existència d'obstacles fora del control del personal que puguin interferir en el desenvolupament de les seves tasques. (En el cas de no haver-hi hi ha una acció sistematitzada respecte a l'esmena d'aquells obstacles que poden interferir en l'acompliment de les persones, o no es produeix una acció sistematitzada respecte a proporcionar habilitats o estratègies a les persones perquè aprenguin a vèncer els obstacles).
- Anticipació de conseqüències negatives en cas de manifestar un desacord o no seguir les indicacions dels superiors (expressions per ser menys rigorós en l'exercici de l'activitat professional).
- Un altre factor de risc està relacionat amb la manca de protocols o processos estandarditzats per poder fer la feina (o que aquest no siguin eficients).
- Els imprevistos, l'elevada càrrega de treball, la manca de tenir una plaça fixa, o salaris inadequats a l'esforç realitzat també poden actuar com a font de conflicte.

PARTICIPACIÓ / SUPERVISIÓ (SP).

Resultats del factor Participació-Supervisió: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
23%	9%	17%	51%

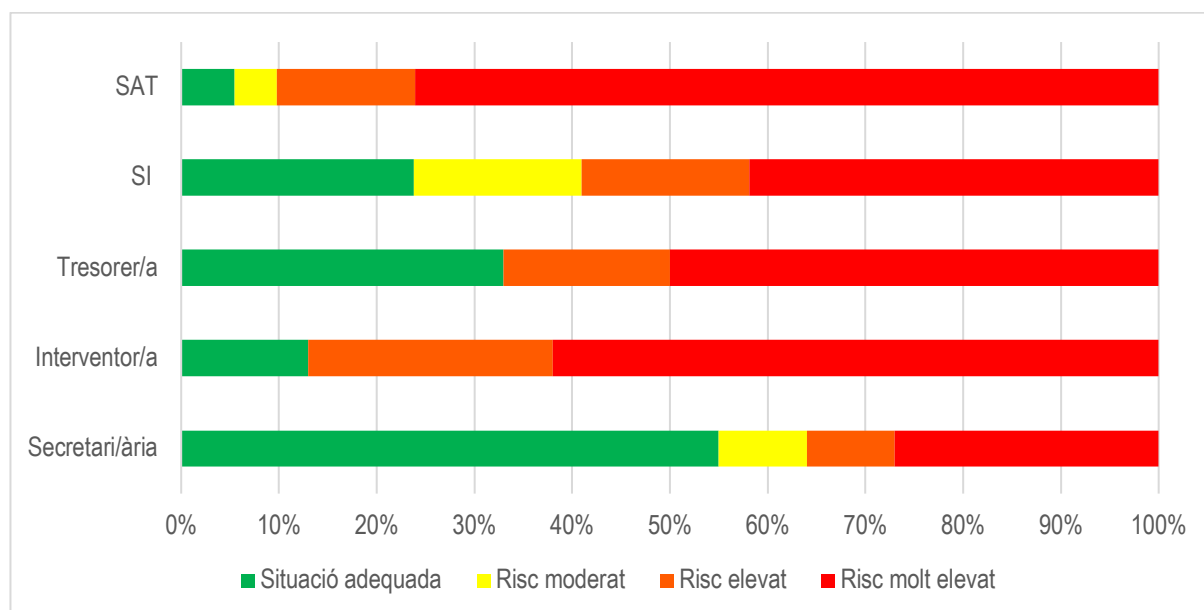
Aquest factor recull dues formes de les possibles dimensions del control sobre el treball; el que exerceix el treballador a través de la seva participació en diferents aspectes del treball i el que exerceix l'organització sobre el treballador a través de la supervisió de les seves tasques.

Participació.

La "participació" explora els diferents nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador manté amb diferents aspectes del seu treball i de l'organització.

Supervisió.

Així, la "supervisió" es refereix a la valoració que el treballador fa del nivell de control que els seus superiors immediats exerceixen sobre aspectes diversos de l'execució del treball.

Gràfica núm. 4. Comparativa per llocs de treball


Cal comentar que encara que alguns dels subfactors que s'utilitzen per a avaluar el nivell de risc estiguin en situació inadequada, aquesta realitat no és percebuda com a tal pels treballadors. A tall d'exemple, el personal no espera que se li faci participar en els canvis que es puguin produir a nivell de la direcció de la corporació, ni tampoc que se'ls consulti sobre el llançament de nous serveis, o que se'ls consulti a l'hora de contractar nou personal o de la reorganització de l'àrea de treball, (tret que sigui necessari per la posició que ocupa en l'organització). És per això, i sol ser així en la pràctica totalitat de les empreses avaluades que existeixi un biaix entre les dades facilitades pel mètode i la realitat percebuda per part del personal.

Com es pot observar el 68% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el d'interventors (13%)
- El col·lectiu amb una percepció més adequada és el de secretaris (55%).

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor relacions i suport social podem indicar que:

- La majoria dels col·lectius manifesten que poden decidir o se'ls consulta sobre els aspectes relacionats amb la feina. Si bé és cert que els percentatges disminueixen entre el col·lectiu de SAT.
- En molt casos els superiors (dels diferents col·lectius) no intervenen en temes de planificació, quantitat de treball, procediments, etc.

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Participació-Supervisió.

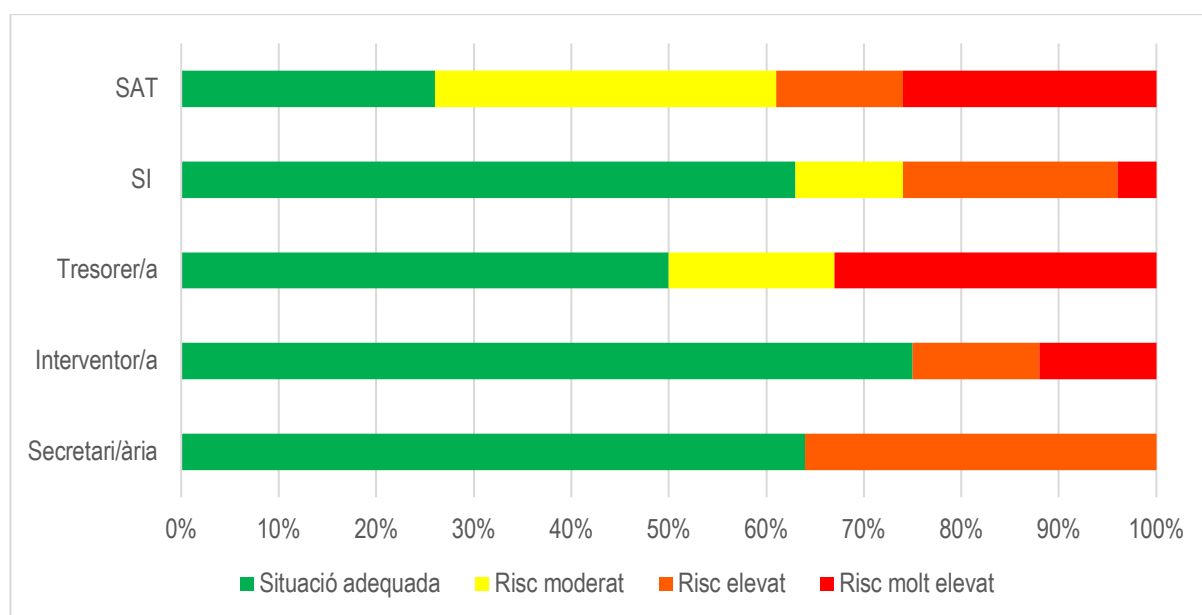
- La principal hipòtesi pot estar relacionada amb el fet que, pel tipus de funcions assignades no hagin de participar de forma directa sobre determinats aspectes del treball i/o que no hi hagi d'haver una supervisió estreta sobre la seva tasca.
- Un nivell d'assertivitat baix o una falta d'alineació (relacionat amb els valors de respecte, suport, desenvolupament de persones, autonomia) en la línia de comandament pot incidir sobre el tipus de control que s'exerceix sobre el personal. Això té un efecte limitador d'aconseguir col·laboradors autònoms i que es puguin desenvolupar professionalment i personalment.
- Invertir més temps a sol·licitar feedback que a facilitar el feedforward. (Evitar la tendència a buscar el culpable).
- Una altra possible causa està relacionada amb els nivells de col·laboració interdepartamental. Si aquests són escassos poden interferir en el procés de participació i a l'estanquitat interdepartamental).

RELACIONS I SUPORT SOCIAL (RAS).

Resultats del factor Relacions i Suport Social: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
55%	15%	19%	11%

El factor Relacions i Suport Social es refereix a aquells aspectes de les condicions de treball que es deriven de les relacions que s'estableixen entre les persones en els entorns de treball. Recull aquest factor el concepte de "suport social", entès com a factor moderador de l'estrès, i que el mètode concreta estudiant la possibilitat de comptar amb suport instrumental o ajuda provinent d'altres persones de l'entorn de treball (caps, companys,...) per a poder realitzar adequadament el treball, i per la qualitat de tals relacions.

Igualment, les relacions entre persones poden ser origen, amb diferents freqüències i intensitats, de situacions conflictives de diferent naturalesa (diferents formes de violència, conflictes personals,..., davant les quals, les organitzacions poden o no haver adoptat certs protocols d'actuació).

Gràfica núm. 5. Comparativa per llocs de treball


Com es pot observar el 30% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el SAT (26%)
- El col·lectiu amb una percepció més adequada és el d'interventors (75%).

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor relacions i suport social podem indicar que:

- Respecte a la percepció de suport social (superiors, companys, subordinats, altres integrants organització).
 - Els secretaris són els que manifesten poder comptar amb els seus superiors (63%). Els interventors, tesorers i SAT els que menys tenen el suport dels seus superiors (entre el 12% i 16%).
 - Tant secretaris com interventors manifesten en major percentatge poder comptar amb els companys (72% i 87% respectivament). Aquesta percepció baixa fins al 48% entre el col·lectiu de tesorers i SI.
 - Els col·lectius que manifesten poder comptar menys amb altre personal de l'organització són el d'interventors (12%), SAT (29%) i SI (35%).

- Tant el col·lectiu de secretaris/àries com d'interventors manifesten amb major percentatge que podem comptar amb els seus col·laboradors (81% i 100% respectivament).
- Respecte a la qualitat de les relacions i conflictes interpersonals:
 - Entre el 66% i 89% del personal refereix que les relacions són bones.
 - Entre el 20% (SI) i 50% (tresorers) del personal que ha participat manifesta que els conflictes sorgeixen freqüentment.
- Respecte a l'exposició a violència física i/o psíquica, assetjament sexual i discriminació:
 - No es refereix exposició a violència física per cap dels participants en l'estudi.
 - El 30% del col·lectiu de SAT, 16% de les tresoreres i 3% del SI manifesten que freqüentment o constantment estan exposats a situacions de violència psicològica (amenaces, menyspreu...).
 - No es manifesta exposició a assetjament sexual per cap dels participants.
 - Un 4% i 8% del col·lectiu dels SI i SAT manifesten sentir-se discriminats. Aquest percentatge s'incrementa fins a un 12% en el col·lectiu d'interventors.
- Respecte a la percepció d'assetjament psicològic:
 - Un 75% del col·lectiu d'interventors refereix estar o haver estat exposat a assetjament.
 - Un 56,5% del col·lectiu SAT refereix estar o haver estat exposat a assetjament.
 - Un 50% del col·lectiu de tresoreres refereix estar o haver estat exposat a assetjament.
 - Un 45,5% del col·lectiu de secretaris refereix estar o haver estat exposat a assetjament.
 - Un 36,4% del col·lectiu SI refereix estar o haver estat exposat a assetjament.
- Respecte a la tipologia d'assetjament (relació entre les parts implicades):
 - El tipus d'assetjament més freqüent és de caràcter descendent, principalment en el col·lectiu d'interventors (67%), seguit dels secretaris/àries (50%). Aquesta modalitat també és la més freqüent entre els col·lectius de SAT (46%) i SI (45%). Baixa al 33% entre el col·lectiu de tresorers.

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Relacions i suport social.

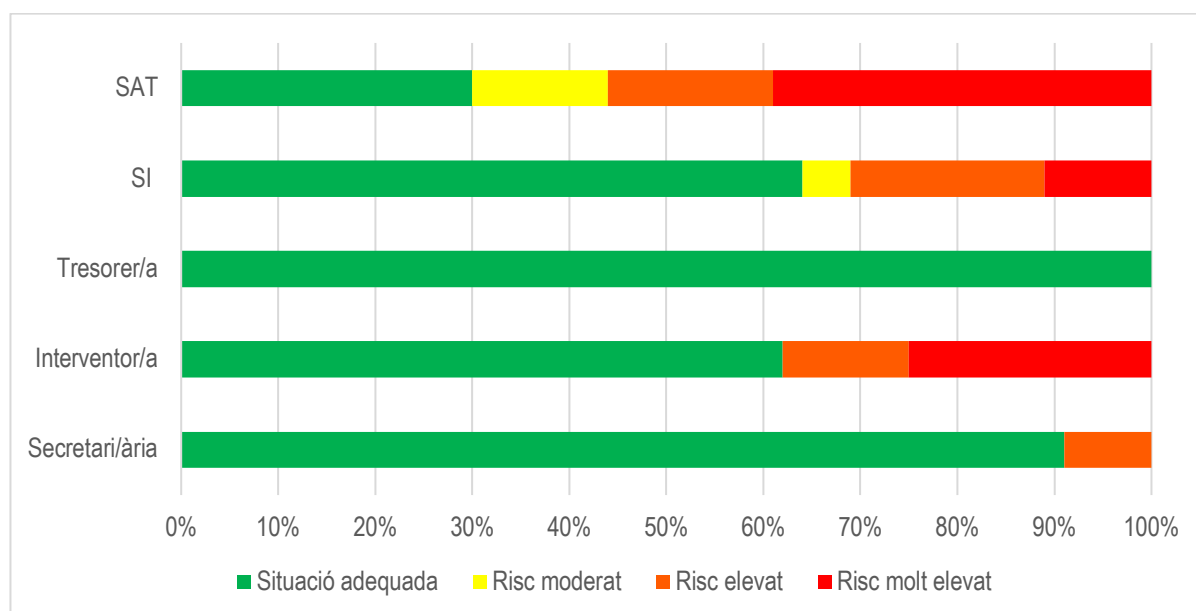
- Falta del personal adequat i suficient per a cobrir les baixes, jubilacions, etc. Això pot donar lloc a un increment de la pressió que pot implicar major irritabilitat i estrès que pot influir negativament en les relacions.
- La falta de percepció de suport pot tenir a veure amb les pràctiques de gestió de personal que dificulten la cooperació i la formació de veritables equips de treball.
- Part dels conflictes poden venir explicats pel possibles interferències polítiques o per la tasca de fiscalització de la intervenció que pot donar lloc a un clima de desconfiança (ex. sol·licitud de ser menys rigorós en l'exercici de l'activitat notarial, fiscalització, etc.).
- Podem relacionar la falta de percepció de suport amb la intensitat i càrrega de treball i la manca de claredat de rol. Per poder oferir ajuda i suport cal que la persona disposi del temps, dels recursos i de l'oportunitat per poder fer-ho.
- El mal ambient de treball, afavorit entre altres motius per falta de delimitació de les àrees de responsabilitat i funcions, podria explicar en part la menor tendència a oferir suport i a que es vegin incrementats els conflictes interpersonals.
- La falta de possibilitats de relació es vincula amb l'aïllament físic, amb l'atenció que requereix la tasca o l'excés de treball, etc.
- El nivell competencial dels comandaments i dels treballadors en habilitats interpersonals (assertivitat, gestió de conflictes, intel·ligència emocional, etc.) també pot explicar els resultats en aquest factor.

- La transmissió d'incertesa i por afecta a nivell emocional i en les relacions que s'estableixen. La tendència a buscar culpables no ajuda a les bones relacions.
- No disposar o manca de coneixement per part del personal, dels mecanismes o vies que dota l'organització per poder afrontar als conflictes interpersonals.
- Una altra dels motius que poden afectar les relacions interpersonal pot raure en l'increment de casos en els que els interventors i secretaris poden veure's imputats judicialment.

INTERÈS PEL TREBALLADOR / COMPENSACIÓ (ITC).

Resultats del factor Interès pel treballador: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
60%	6%	17%	17%

L'interès pel treballador fa referència al grau en què l'empresa mostra una preocupació de caràcter personal i a llarg termini pel treballador. Aquestes qüestions es manifesten en la preocupació de l'organització per la promoció, formació, desenvolupament de carrera dels seus treballadors, per mantenir informats als treballadors sobre tals qüestions així com per la percepció tant de seguretat en l'ocupació com de l'existència d'un equilibri entre el que el treballador aporta i la compensació que per n'obté.

Gràfica núm. 6. Comparativa per llocs de treball


Com es pot observar el 34% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el SAT (30%)
- El col·lectiu amb una percepció més adequada és el de tresorers (100%).

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor interès pel treballador i compensacions social podem indicar que:

- El col·lectiu que valora de forma més negativa el salari que percep o l'equilibri entre l'esforç realitzat i les compensacions rebudes és el SAT (12% i 21% respectivament). En el costat oposat el col·lectiu de secretaris refereix una alta satisfacció amb el salari (80%).
- El 63% dels SI i el 66% dels tresorers afirma estar satisfet amb el salari.
- Existeix una escassa percepció de facilitats per poder desenvolupar-se professionalment entre el col·lectiu SAT (79%). Per contra els secretaris manifesten tenir una major facilitació per desenvolupar-se professionalment (72%).
- La majoria dels SAT afirma no tenir informació suficient o adequada sobre les possibilitats de promoció (92%).
- Només el 50% dels interventors valora de forma adequada la formació que rep. Aquets percentatge disminueix fins al 29% entre el col·lectiu SAT. Qui més valora la formació rebuda és el col·lectiu de secretaris (72%).

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor interès pel treballador i compensacions.

- Més enllà de les qüestions que formula el qüestionari, una de les principals fonts d'insatisfacció rau en el grau d'interinatge de la professió (manca de percepció d'estabilitat) i la manca de professionals per manca de renovació de les jubilacions o abandonaments de la professió.
- Una política de personal (principis de gestió de personal i procediments per a la implementar-los) o falta de recursos humans per a poder desenvolupar-la i/o la falta d'habilitats per a gestionar persones.
- Una política de promoció no del tot adequada o amb manca de transparència que pot incrementar la percepció de manca justícia social.
- Una falta de procediments per a reconèixer el treball quotidianament d'una forma sistematitzada per tota la línia de comandament. O si l'entitat duu a terme o no avaluacions d'acompliment anual que permetin establir objectius, nous reptes o, entre altres consideracions, l'alineació dels treballadors amb l'organització.
- Una falta de temps per a poder invertir en el desenvolupament de persones via formació.

DEMANDES PSICOLÒGIQUES (DP).

Resultats del factor Demandes Psicològiques: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
65%	11%	11%	13%

Les Demandes Psicològiques es refereixen a la naturalesa de les diferents exigències a les que s'ha de fer front en el treball. Tals demandes solen ser de naturalesa cognitiva i de naturalesa emocional.

Demandes de naturalesa cognitiva.

Les exigències cognitives venen definides pel grau de pressió o mobilització i d'esforç intel·lectual al qual ha de fer front el treballador en l'acompliment de les seves tasques (processament d'informació de l'entorn o del sistema de treball a partir de coneixements previs, activitats de memorització i recuperació d'informació de la memòria, de raonament i cerca de solucions, etc.). D'aquesta forma el sistema cognitiu es veu compromès en major o menor mesura en funció de les exigències del treball quant a la demanda de maneig d'informació i coneixement, demandes de planificació, presa d'iniciatives, etc.

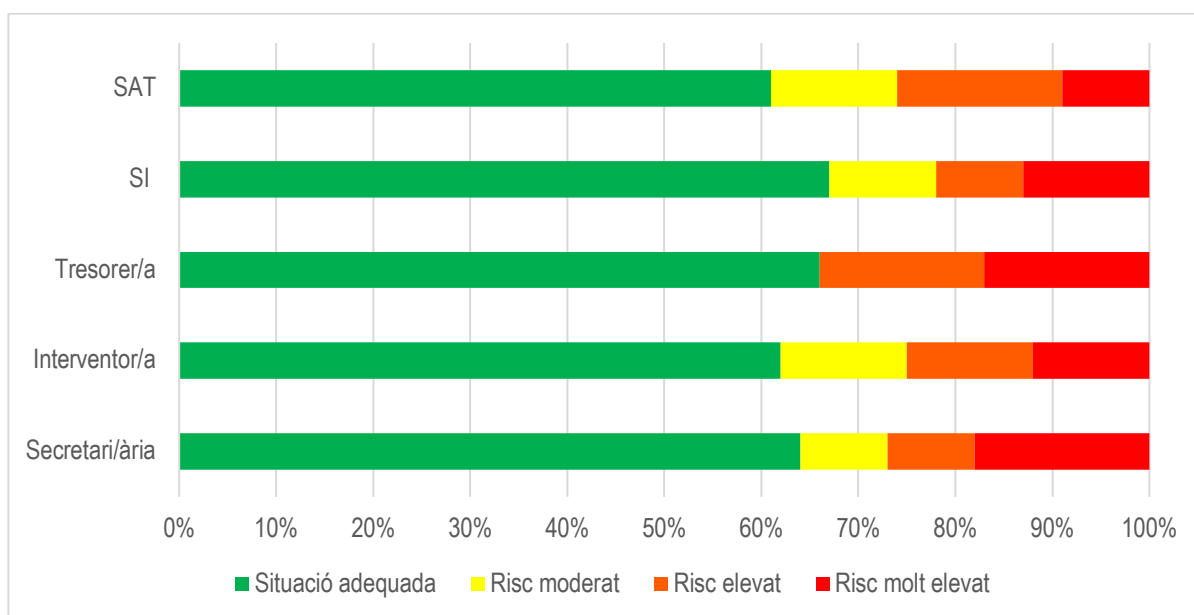
Demandes de naturalesa emocional.

Es produeixen exigències emocionals en aquelles situacions en les quals l'acompliment de la tasca comporta un esforç que afecta les emocions que el treballador pot sentir. Amb caràcter general, tal esforç va dirigit a reprimir els sentiments o emocions i a mantenir el componiment per a donar resposta a les demandes del treball, per exemple en el cas de tracte amb clients, etc.

L'esforç d'ocultació d'emocions pot també, a vegades, ser realitzat dins del propi entorn de treball; cap als superiors, subordinats, companys o companyes de treball...

Les exigències emocionals poden derivar-se també del nivell d'implicació, compromís o involucració en les situacions emocionals que es deriven de les relacions interpersonals que es produeixen en el treball i, de forma especial, de treballs en què tal relació té un component emocional important (relació amb clients, etc...).

Una altra font d'exigència emocional és l'exposició a situacions d'alt impacte emocional, tot i que no necessàriament existeixi contacte amb clients.

Gràfica núm. 7. Comparativa per llocs de treball


Cal comentar que les demandes psicològiques, per si mateixes no són negatives, igual que succeeix amb la càrrega de treball. Si les persones disposen dels recursos necessaris per a donar-hi resposta o del suport de companys, comandaments o de guies de referència (procediments) no tenen per què afectar de manera negativa.

Com es pot observar el 25% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el SAT (61%)
- El col·lectiu amb una percepció més adequada és el de SI (67%).

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor temps de treball podem indicar que:

- Els requeriments relacionats amb les demandes cognitives no difereixen substancialment entre els diferents col·lectius. La majoria refereix que sempre o sovint han d'estar aprenent coses noves, fent esforços d'adaptació, tenint iniciativa o memoritzant dades.
- Entre el 24% i el 43% del personal refereix que ha d'ocultar les emocions als seus superiors.
- Interventors (50%) i SAT (47%) són els col·lectius que afirmen estar exposat a situacions de més impacte emocional.

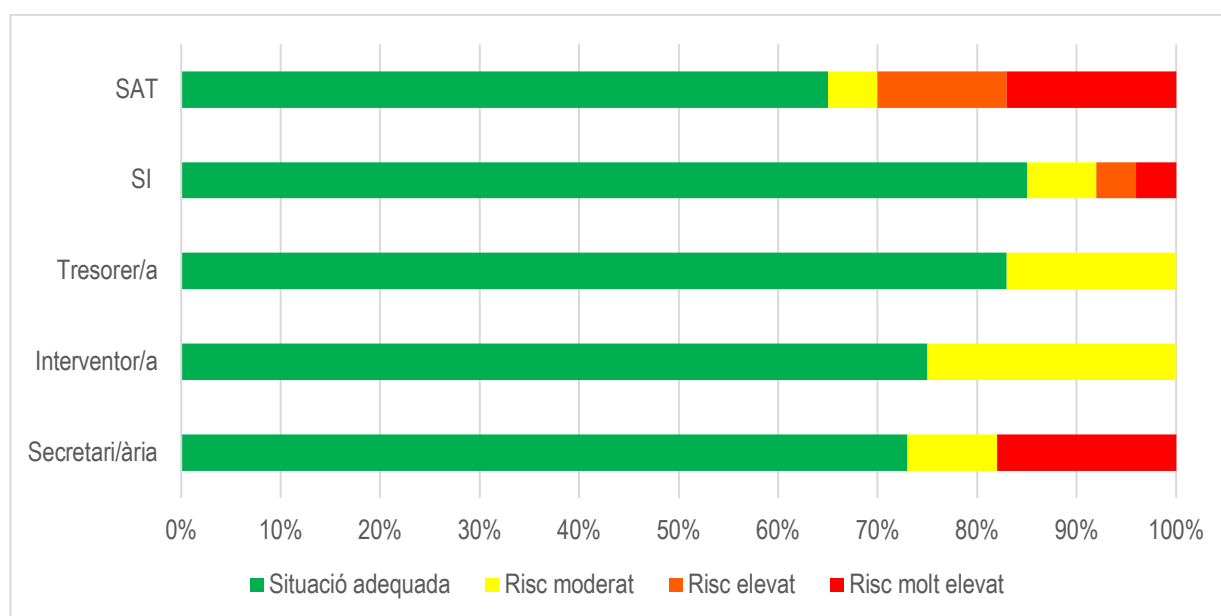
Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Demandes Psicològiques.

- La manca dels mitjans i recursos adequats per a fer el treball (incloent la dotació de personal).
- La manca de guies, eines i protocols d'actuació eficients pot fer augmentar l'esforç a realitzar per donar resposta a les exigències cognitives del lloc de treball.
- La valoració de les competències emocionals dels treballadors i la formació en habilitats emocionals són eines importants en els llocs amb una gran càrrega emocional.
- La manca de suport social tant emocional com informatiu i instrumental que resulta imprescindible per a afrontar les demandes psicològiques i alliberar la tensió produïda per aquestes.
- També està relacionada amb els processos de selecció, promoció interna, etc., i la valoració en aquests de les competències que disposen els candidats per fer-los més resistent (autocontrol emocional, gestió de conflictes, assertivitat, intel·ligència emocional, etc.).
- En aquesta direcció, la manca d'una anàlisi profunda de les necessitats formatives de cada lloc de treball pot dificultar l'adquisició de les competències i recursos necessaris per fer front a les exigències del treball pot incrementar la percepció d'esgotament mental.
- D'una part pensem que el fet de gestionar persones porta implícitament un cert grau de demanda emocional per a poder entendre i comprendre altres formes de pensar, sentir i actuar. Així i tot si la càrrega de treball i la intensitat és elevada, pot condicionar i afectar el temps dedicat a la gestió de les persones i a les seves necessitats.
- La cultura organitzativa associada a les estructures massa jerarquizades pot afavorir, de forma general, un tipus de comunicació de caràcter descendent poc assertiva la qual no ha afavorit l'expressió de la comunicació ascendent per parts dels treballadors/ores.

TEMPS DE TREBALL (TT).

Resultats del factor Temps de Treball: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
78%	9%	5%	8%

Aquest factor fa referència a diferents aspectes que tenen a veure amb l'ordenació i estructuració temporal de l'activitat laboral al llarg de la setmana i de cada dia de la setmana. Aquest factor avalua l'impacte del Temps de Treball des de la consideració dels períodes de descans que permet l'activitat, de la seva quantitat i qualitat i de l'efecte del Temps de Treball en la vida social.

Gràfica núm. 8. Comparativa per llocs de treball


Com es pot observar el 13% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el SAT (65%)
- El col·lectiu amb una percepció més adequada és el de SI (85%).
- Cap dels integrants dels col·lectius de tresorers i interventors refereix trobar-se en situació de risc elevat o molt elevat.

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor temps de treball podem indicar que:

- Els secretaris manifesten en major percentatge haver de treballar dissabtes (36%) seguit dels interventors (25%) i SAT (21%). Aquest percentatge baixa fins a un 13% entre els SI i al 0% entre els tresorers.
- Els secretaris manifesten en més percentatge haver de treballar diumenges i festius (27%) seguit dels tresorers (16%) i SAT (13%).
- Els col·lectius que refereixen tenir menys possibilitats per conciliar són: SAT (52%), tresorers (50%).
- Un 34% dels SAT i un 36% dels secretaris manifesten que de vegades no tenen 48h seguides per descansar. Aquests percentatges disminueixen al 24% entre els interventors, al 17% entre els SI i al 16% entre els tresorers.

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Temps de Treball.

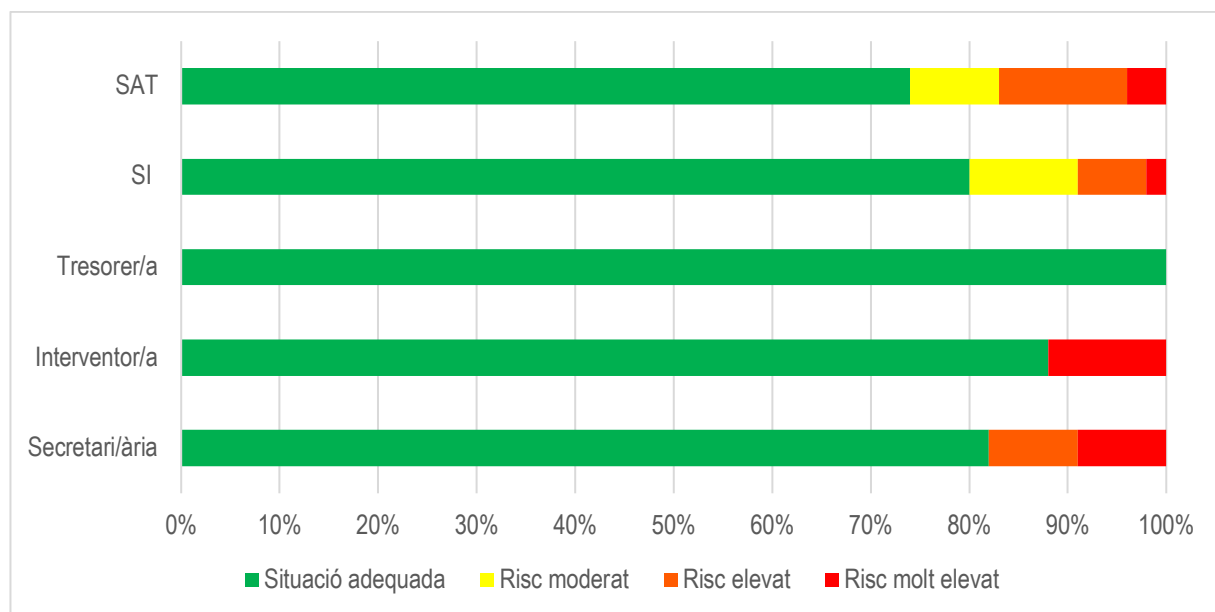
- Les possibles causes explicatives d'aquesta realitat estan relacionades amb la política de conciliació de l'organització. A mode d'exemple: amb les mesures de flexibilització del lloc de treball, les mesures de flexibilitat horària i les mesures de flexibilització en la relació laboral.
- Una altra possible explicació està relacionada amb l'excés de càrrega de treball que obliga a adaptar o adequar els horaris o a estendre la jornada més enllà del convingut.
- Les demandes psicològiques també poden explicar que part del personal estigui esgotat emocionalment o mentalment i això entri en conflicte amb la qualitat del temps de treball personal, familiar i social.
- Les distàncies físiques a cobrir per poder realitzar la feina també pot actuar com un element que afecta a la conciliació de la vida familiar i pot actuar com a font d'estrès laboral.

VARIETAT I CONTINGUT DEL TREBALL (VC).

Resultats del factor Varietat/contingut de treball: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
80%	8%	8%	4%

Aquest factor comprèn la sensació de que el treball té un significat i utilitat en si mateix, per al treballador, en el conjunt de l'empresa i per a la societat en general, sent, a més, reconegut i benvolgut i oferint al treballador un sentit més enllà de les contraprestacions econòmiques.

Aquest factor és mesurat mitjançant una sèrie d'ítems que estudien en quina mesura el treball està dissenyat amb tasques variades i amb sentit, es tracta d'un treball important i gaudeix del reconeixement de l'entorn del treballador.

Gràfica núm. 9. Comparativa per llocs de treball


Com es pot observar el 12% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el SAT (74%)
- El col·lectiu amb una percepció més adequada és el de tresorers (100%).

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor varietat i contingut del treball podem indicar que:

- La meitat del personal considera que el seu treball no és rutinari.
- Entre el 82% i 100% manifesta que el seu treball té sentit i gairebé el 100% que amb el seu esforç contribueix a la millora de l'organització.
- Respecte al grau de reconeixement percebut cal comentar que el col·lectiu que es considera més reconegut pels seus superiors és el de secretaris (72%) i SI (66%). La resta de col·lectius gira al voltant del 33% i 42%.
- Existeix una tendència a ser més reconegut pels companys. Així ho afirma entre el 62% i 72%. Aquesta tendència augmenta fins al 80% i 90% per part de la família.

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Varietat i Contingut del Treball.

- Un alt nivell de compromís, tot i ser, de per se, desitjable, pot posar a la persona en situació de risc. És habitual que les persones més compromeses incrementin el seu nivell d'esforç per satisfer les necessitats quan l'organització no "dona-hi resposta". L'esforç mantingut en el temps podria donar lloc a l'inici del procés de burnout o desgast professional.
- Una altra hipòtesi pot passar per la parcel·lació de tasques i l'estandardització de la forma de fer-les que deixen sense significat el treball que realitzen la majoria de treballadors. Això disminueix la possibilitat d'aplicar i millorar habilitats i coneixements i aprendre coses noves.
- La falta de percepció de Varietat i Contingut del Treball també pot explicar-se per la separació entre els qui executen les tasques i els que les dissenyen i planifiquen, el control piramidal del contingut de la tasca i condicions de treball.
- També caldria atendre la falta d'alineació en la línia de comandament a l'hora de reconèixer l'esforç diari de les persones i la valoració que es fa de cada posició de l'organització.

AUTONOMIA (AU).

Sota aquest factor s'acullen aspectes de les condicions de treball referents a la capacitat i possibilitat individual del treballador per a gestionar i prendre decisions tant sobre aspectes de l'estructuració temporal de l'activitat laboral com sobre qüestions de procediment i organització del treball. El mètode recull aquests aspectes sobre els quals es projecta l'autonomia en dos grans blocs: autonomia temporal i autonomia decisional.

Resultats del factor Autonomia: CSITAL			
Situació adequada	Risc moderat	Risc elevat	Risc molt elevat
83%	9%	6%	2%

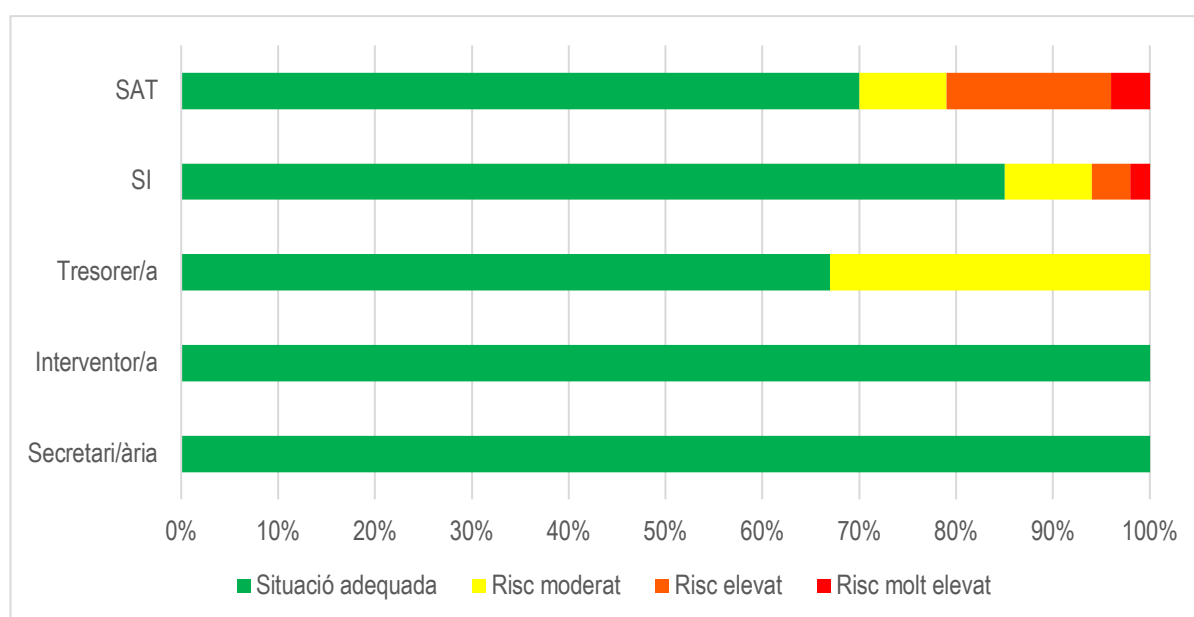
Autonomia temporal.

Es refereix a la discreció concedida al treballador sobre la gestió d'alguns aspectes de l'organització temporal de la càrrega de treball i dels descansos, tals com l'elecció del ritme, les possibilitats d'alterar-lo si fos necessari, la seva capacitat per a distribuir descansos durant la jornada i de gaudir de temps lliure per a atendre qüestions personals.

Autonomia decisional.

L'autonomia decisional fa referència a la capacitat d'un treballador per a influir en el desenvolupament quotidià del seu treball, que es manifesta en la possibilitat de prendre decisions sobre les tasques a realitzar, la seva distribució, l'elecció de procediments i mètodes, la resolució d'incidències, etc.

Gràfica núm. 10. Comparativa per llocs de treball



Com es pot observar el 8% del personal participant percep la situació amb un nivell de risc elevat o molt elevat.

- El col·lectiu que agrupa un menor percentatge de persones en situació adequada és el de tresorers (67%)
- Els col·lectius amb una percepció més adequada són el d'interventors i secretaris (100%).

Atenent als descriptors que s'utilitzen per analitzar el factor varietat i contingut del treball podem indicar que:

- Entre el 50% i 64% del personal refereix que pot agafar-se dies o hores lliures per poder atendre assumptes personals.
- En la majoria dels casos el personal de la majoria dels col·lectius afirma que pot gestionar-se les pauses de treball (entre el 81% i 87%). Aquest percentatge disminueix fins al 68% entre el col·lectiu de SAT.
- Només al voltant del 60% del personal manifesta que pot determinar el ritme de treball.
- El col·lectiu d'interventors és el que afirma tenir menys capacitat per poder decidir sobre la quantitat del treball (25%). Per contra és el que afirma tenir més autonomia per resoldre incidències (100%).
- El col·lectiu de SAT afirma tenir autonomia per decidir quan ocorren incidències (38%).
- El col·lectiu de secretaris afirma tenir més autonomia per prendre decisions sobre determinats aspectes del treball (qualitat del treball, forma de procedir o resolució d'incidències).

Possibles explicacions o causes que poden incrementar el risc d'exposició al factor Autonomia.

Les hipòtesis que poden explicar que certes persones tinguin una percepció de manca d'Autonomia decisional o temporal poden ser:

- L'ajust de la plantilla, per diferents motius, que ocasiona una dificultat per a poder gestionar el temps de treball de forma efectiva i no teòrica. (Baixes, períodes de vacances, subdimensionat de la plantilla, etc.).
- Una altra possible explicació pot tenir a veure amb el temps de treball en relació a les exigències del lloc de treball. Si aquest temps està molt ajustat, no serà possible poder delimitar realment el ritme de treball o poder variar-lo.
- El nombre d'incidències o alteracions en el procés que es puguin produir pot donar lloc al fet que, si la veritat és que els treballadors poden gestionar-se en part el seu temps, en realitat no puguin fer-ho.
- Un altre factor explicatiu podria ser causat per la capacitat individual per a gestionar-se i organitzar-se el temps de treball.
- De forma general cal comentar que l'Autonomia temporal i decisional ve influïda per altres factors psicosocials, com pot ser la Càrrega de Treball, la Participació-Supervisió i el grau de capacitació del personal. Com pitjor estiguin aquests més incidència tindrà sobre la gestió del temps de treball individual.

6. VALORACIÓ QUALITATIVA REALITZADA PELS DIFERENTS INTEGRANTS DEL COL·LECTIU DEL CSITAL

En aquest apartat exposem les aportacions fetes pels integrants dels diferents col·lectius referides a les possibles explicacions que poden incrementar la càrrega de treball, la percepció de conflicte de rol o a l'exposició a la resta de factors objecte d'anàlisi.

A banda de les aportacions realitzades pel personal, també s'exposen altres possibles causes explicatives (obtingudes de la cerca, buidatge i anàlisi d'informació feta pel tècnic que subscriu el present informe).

Taula núm. 19. Possibles orígens de l'exposició a la càrrega de treball

AGRUPACIÓ	MOTIUS QUE EXPLIQUEN L'EXPOSICIÓ AL FACTOR CÀRREGA DE TREBALL
INTERVENTOR/A	• Manca de personal • Manca de formació del personal • Pressió per realitzar tasques que no són pròpies d'intervenció (ex. propostes de serveis)
SECRETARI/ÀRIA	• Excés de càrrega de treball relacionat amb tot allò relacionat amb temes jurídics. • Nombre excessiu d'expedients a tramitar. • Assistència a reunions innecessàries i irrelevantes. • Manca de formació tècnica en procediment administratiu del personal de l'ajuntament.
SI-SIT	• Excés de càrrega administrativa. • Fer tasques que no són pròpies de la nostra activitat professional (ex. obrir o tancar l'ajuntament, atendre el telèfon i resoldre problemes, fer tasques d'auxiliar administratiu, redactar oficis, contestar correspondència, donar suport a tresoreria, etc.). • Manca de personal format. • Manca d'eines de comptabilitat (programes adaptats a la tasca a realitzar). • Manca de personal tècnic. • Dificultat per poder complir els terminis fixats (terminis molt ajustats). • Manca d'equips informàtics, escàners, accés a internet, etc.
SAT	• Manca de personal tècnic/administratiu dels ajuntaments petits que ens obliga a fer tasques administratives o d'atenció al públic que no ens toca.

Taula núm. 20. Possibles orígens de l'exposició a l'acompliment del rol

AGRUPACIÓ	MOTIUS QUE EXPLIQUEN L'EXPOSICIÓ AL FACTOR ACOMPLIMENT DEL ROL
INTERVENTOR/A	- Incomprensió per part de polítics i també de companys de les funcions de control. - Resistència als canvis proposats per millor compliment de legalitat.
SECRETARI/ÀRIA	- Idea equivocada (tant a nivell polític com funcional) de les funcions de secretaria (m'has de donar una solució, busca com ho podem fer, prepara un document, aquest expedient ha d'estar acabat demà...). - Peticions de revisions jurídiques de coses trivials i omissió de consulta prèvia a la secretaria d'expedients complexos, amb el consegüent increment de la complexitat a l'hora de resoldre'l per manca d'un criteri clar de les solucions jurídiques viables. - Confusió del propi personal del significat del vistiplau polític als expedients, obviant que manca posteriorment tramitar l'expedient administratiu que deriva d'aquella aquiescència. - Assistència a reunions innecessàries i irrelevantes..
SI-SIT	- Fer tasques que no són pròpies de la nostra activitat professional (ex. obrir o tancar l'ajuntament, atendre el telèfon i resoldre problemes, fer tasques d'auxiliar administratiu, redactar oficis, contestar correspondència, donar suport a tresoreria, etc.) derivat de la manca de plantilla. - Interferències polítiques. - Fer funcions de tresoreria que abans feien altres integrants de la corporació (ex. tràmits burocràtics, certificacions, registres, etc.). - La manca d'un equip qualificat dona lloc a que no podem assolir els objectius prefixats amb els recursos disponibles. - Procediments de treball poc àgils; manca de temps per adaptar aquests procediments, fer tasques que, molts cops, excedeixen de les obligacions que corresponen als secretaris interventors perquè es fan tasques des de les que serien pròpies d'administratius fins a les d'una gerència o fins i tot les pròpies d'una regidoria, perquè els polítics molts cops no es personen a l'Ajuntament o desconeixen les seves tasques i funcions i la feina a realitzar. - Procediments poc àgils; les funcions legals no són a la pràctica possibles ni reals, a més que s'assumeixen d'altres per falta de personal, pocs recursos humans i econòmics - Dificultat per poder fer formació pel volum de feina, alhora resulta imprescindible per ritme de canvi de normativa i procediments (políticament tampoc donen suport a la formació)- - La nostra feina es desconeixuda, i de vegades no interessa que la fem, ja que no se li veu un rèdit polític. - Manca de valoració del SIT per part de l'equip de govern. - A la vegada se'ns demana assistir a moltes reunions, de les quals no totes tenen a veure directament amb la nostra funció, i ens resta temps de treball.
SAT	- Manca de personal tècnic/administratiu dels ajuntaments petits que ens obliga a fer tasques administratives o d'atenció al públic que no ens toca. - El problema del dia a dia, ve donat en que ens és difícil seguir els procediments com toca, perquè l'alcaldia/equip de govern no acaben d'entendre quina és la nostra funció i voldrien saltar-se la majoria de tràmits, i això genera tensions. - Els alcaldes alguns cops no són conscients de que la infraestructura de l'Ajuntament està composta per una administrativa (en un Ajuntament sense ser a jornada completa) i el secretari-interventor SAT (que assisteix dos dies l'ajuntament), i pretenen imposar una càrrega de treball difícilment assumible.

Que considerem que la majoria de les explicacions donades s'escapen del control del mateix col·lectiu per poder transformar aquesta realitat, donant lloc a sentiments d'impotència i indefensió que poden derivar en manifestacions relacionades amb l'estrès i la síndrome de desgast professional (*burnout*). Algunes de les causes que poden explicar la realitat manifestada pel col·lectiu poden ser:

- La dificultat de les corporacions per poder contractar, no poder pagar sous, o cobrir vacants.
- Manca d'agilitat per part d'ens superiors per assistir als ajuntaments en la tramitació de procediments administratius i la realització d'activitats materials i de gestió, prestant els serveis de tresoreria i SI.
- No separació de les tasques de tresoreria i de les SI.
- L'oferta que poden oferir municipis (serveis, etc.) que pot donar lloc al fet que no siguin indrets atractius per voler viure (zones rurals, distanciat d'altres municipis, manca d'equipaments, despoblades, etc.).
- En alguns casos la realitat pot venir explicada per una possible descompensació en les plantilles de les corporacions (plantilles sobredimensionades a escala auxiliar administratiu i inexistència de personal tècnic.).
- Dificultat per poder implantar l'administració electrònica sense recursos, diners o personal informàtic (principalment en municipis petits).
- Increment de discrepància existent entre les funcions assignades (SIT), cada cop més creixent de la manca de mitjans i materials per poder realitzar-les. S'ha convertit en els "sentinelles" dels ajuntaments (ex. control intern de la gestió econòmica, financera i pressupostària, comptable) i els "braços executors" de l'administració central i autonòmica i de la justícia (lluita contra el frau i corrupció).
- Complexitat dels procediments de remissió d'informació econòmica quan es refereixi a municipis de petita població articulant plataformes interoperables per a tots els organismes destinataris de la informació, i processos automatitzats que facilitin i simplifiquin l'enviament de dades (disposar d'un únic programa entre l'administració central i les locals).
- Manca d'impuls a la modalitat del teletreball com a recurs per escurçar la bretxa digital entre la ciutat i el medi rural, i possibilitant la disminució de desplaçaments sobretot en el personal que desenvolupa la seva activitat en un major nombre de municipis.
- Manca d'estabilització de part del personal interí.

Cal comentar que la majoria de les causes exposades estan alineades i permeten acreditar la majoria de les hipòtesis de treball que poden incrementar el risc d'exposició al factor:

- Càrrega de Treball (pàg. 33 i 34)
- Acompliment del rol (pàg. 37)
- Relacions i suport social (pàg. 41 i 42)
- Interès pel treballador (pàg. 44).

7. PROPOSTA DE MESURES PREVENTIVES/CORRECTIVES

Després de l'aplicació de les diferents metodologies, tant quantitatives com qualitatives, s'han detectat que alguns aspectes de la realitat psicosocial dels professionals precisen que se'ls pari esment a fi de millorar-los.

A continuació es presenten una sèrie d'idees, recomanacions i punts de reflexió referents a algunes de les exposicions psicosocials (càrrega de treball, acompliment del rol i relacions i suport social, i interès pel treballador, etc.), que serviran d'ajuda a l'hora de prendre les mesures encaminades al control dels riscos psicosocials.

Nota: Cal comentar que la responsabilitat de la gestió dels riscos als quals està exposat el personal que desenvolupa la seva activitat professional en una determinada corporació és d'aquesta última. I com s'ha comentat anteriorment existeix una part de la realitat psicosocial a la qual estan exposats els professionals que s'escapa del seu control.

Relació de propostes preventives/correctives:

Factor psicosocial	Mesura - Recomanació
Càrrega de treball	- Assistència (per part de Diputació) als ajuntaments en la tramitació de procediments administratius i la realització d'activitats materials i de gestió, quan aquells les hi encomanin garantint l'exercici de les funcions públiques necessàries, per personal amb habilitació de caràcter nacional en totes les corporacions locals que ho tinguin creat. - Prestant els serveis de tresoreria (per part de la Diputació) als ajuntaments la secretaria dels quals estigui classificada de tercera; així com garantir l'efectiva prestació de les funcions reservades de Secretaria-Intervenció en els municipis de menys de 1.000 habitants. - Separació de les funcions de tresoreria de les funcions de Secretaria-Intervenció. - Impulsar el teletreball com a recurs per escurçar la bretxa digital entre la ciutat i el medi rural, i possibilitant la disminució de desplaçaments sobretot en el personal que desenvolupa la seva activitat en un major nombre de municipis. - Establiment de programes de desenvolupament d'habilitats interpersonals (principalment en el col·lectiu de SI i SAT) i de gestió i direcció de municipis petits i mitjans (creació i gestió d'equips, gestió de recursos públics, conducta ètica, orientació a resultats, etc.). - Incrementar la contractació d'ocupació pública augmentant el nombre de personal en la subescala de SI. - Necessitat de dotar a les corporacions del personal adequat (principalment personal tècnic A1 i A2) i assegurant que disposi de les competències necessàries per contribuir a donar resposta a les exigències quantitatives i qualitatives que facin disminuir el nivell de càrrega de treball i estrès laboral (suport SI). Principalment en els municipis més petits on les diputacions no puguin cobrir o donar assistència de manera àgil i fluida les necessitats dels ajuntaments. - Suport de l'administració pública (Diputació) per poder: incentivar i gestionar la contractació centralitzada de professionals que donin servei en aquells municipis més petits, la formalització d'una central de compres a través de la Diputació vinculada als principals serveis i subministraments que es requereixen a les petites Corporacions, etc. - Facilitar la contractació externa d'alguns serveis, per donar un cop de mà, si cal. (de tipus econòmic, per tasques comptables, de tipus tècnic, per elaborar i actualitzar inventaris de béns, de camins, etc., i a vegades, de tipus jurídic). - Fer una anàlisi de l'actual planta municipal per poder valorar l'actual distribució dels FHN als municipis (en funció de la població i necessitats).

Acompliment del rol	• Simplificar els procediments de remissió d'informació econòmica quan es refereixi a municipis de petita població articulant plataformes interoperables per a tots els organismes destinataris de la informació, i processos automatitzats que facilitin i simplifiquin l'enviament de dades (disposar d'un únic programa entre l'administració central i les locals). Aquesta mesura també incidiria sobre el nivell de càrrega de treball i seria un indicador d'interès pel treballador. • Revisió integral dels diferents procediments administratius per assolir una major agilitat en una era digital (ex. aprovació i modificació d'ordenances fiscals, actualització de taxes IPC, modificacions pressupostàries, etc.) que afavoreixin l'agilització de tràmits. • Sessions d'aprenentatge als polítics (càrrecs electes) de quina és la nostra feina i la nostra responsabilitat, i també de quina és la seva funció i responsabilitat. Formació obligatòria als càrrecs electes sobre dret administratiu i funcionament dels ens locals.
Relacions i suport social	• En virtut de l'art. 14.1. de la LPRL i de l'art. 14 dI RD 5/2015 es proposa l'elaboració de protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (en qualsevol de les seves modalitats d'expressió) amb la finalitat de protegir i emparar als integrants del col·lectiu que puguin estar exposats a pressions il·lícites i o irregulars per part d'altres integrants de les corporacions on desenvolupen la seva activitat professional. • Valorar la possibilitat que el col·legi disposi d'un servei de valoració i assessorament en matèria d'assetjament laboral a disposició dels membres del col·lectiu. • Plantejar la possibilitat de fer formació (pel personal col·legiat) en com identificar i afrontar les situacions d'assetjament. • Valorar la viabilitat d'oferir un programa de suport psicològic especialitzat per intentar pal·liar els efectes de l'estrès laboral (gestió emocional, pensament positiu, etc.). • Valorar la possibilitat de crear o promocionar espais en els quals els professionals del col·lectiu puguin compartir i trobar feedback emocional, informatiu, compartir experiències, apoderar-se, etc. (ex. evitant la pèrdua de coneixement del context, poder pensar en el perquè es fan les coses de determinada manera, etc.).
Demandes psicològiques (cognitives i emocionals)	• Estudiar la possibilitat d'implantació de programes de servei professional especialitzat i d'atenció ràpida, saber on dirigir-se en cas de dubtes (SIT-SAT). • Establiment d'un programa de reunions cada 7/15 dies per poder compartir experiències, llegir articles, revisar expedients, etc. (ex. SIT, SAT). Dur a terme dinàmiques de grups amb agrupacions de secretaris, interventors, SIT, revisió integral dels diferents procediments administratiu per assolir major agilitat.

Interès pel treballador	• Oferir incentius per cobrir les vacants principalment en municipis petits. • Estabilitzar a una part del personal interí (SI-SAT) en aplicació del RD 408/2022 i Llei 20/2021 sobre mesures urgents de reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. • En aplicació de la LPRL 31/1995, es recomana (que des del CSITAL) es proposi o exigeixi la realització de l'avaluació de l'exposició dels riscos psicosocials i organitzatius dels diferents llocs de treball en cadascun dels organismes (corporacions, ajuntaments, etc.), i implementar les mesures de prevenció i de protecció de la salut dels treballadors i treballadores. • Establiment d'un sistema de vigilància de la salut del personal atenent específicament a la protecció de la salut mental (prevenció de l'estrès, <i>burnout</i>, depressió, ansietat, etc.). • Valorar la viabilitat de realitzar un programa formatiu de prevenció de l'estrès per dotar d'estratègies instrumentals (gestió de conflictes, comunicació assertiva, gestió del temps, etc.) que afavoreixin un afrontament més efectiu de les situacions potencialment més estressants.
--------------------------------	---