

## TRABAJO FIN DE MÁSTER

# **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR HORTÍCOLA, SEGÚN EL MÉTODO FPSICO 4.1**

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

CENTRO: ESTRUCTURA DE TELEFORMACIÓN

2024/2025

Autora: M<sup>ª</sup> Amparo García González

Tutor: Valentín Iglesias González

Julio 2025

## CONTENIDO

<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>INDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>AGRADECIMIENTOS. ....</b>	<b>8</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.1. Presentación. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.2. Justificación del trabajo. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Objetivo del TFM. ....</b>	<b>9</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO. ....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. El riesgo psicosocial. ....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. ....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. El estrés. ....</b>	<b>13</b>
<b>2.4. El estrés laboral. ....</b>	<b>14</b>
<b>2.5. Demandas Laborales. ....</b>	<b>15</b>
<b>2.6. Características del individuo. ....</b>	<b>16</b>
<b>2.7. Consecuencias del estrés en el ámbito laboral. ....</b>	<b>17</b>
<b>3. NORMATIVA. ....</b>	<b>18</b>
<b>4. METODOLOGÍA. ....</b>	<b>19</b>
<b>5. RESULTADOS. ....</b>	<b>24</b>
<b>5.1. Descripción de la población de estudio. ....</b>	<b>24</b>
<b>5.2. Tasas de respuesta comparativas. ....</b>	<b>26</b>
<b>5.3. Resultados globales. ....</b>	<b>27</b>
<b>5.4. Resultados por puesto de trabajo. ....</b>	<b>29</b>
<b>5.4.1. Mano de obra en campo. ....</b>	<b>29</b>
<b>5.4.2. Mano de obra en fábrica. ....</b>	<b>30</b>
<b>5.4.3. Personal de oficina. ....</b>	<b>31</b>
<b>5.4.4. Análisis comparado. ....</b>	<b>32</b>
<b>5.5. Resultados por género. ....</b>	<b>33</b>
<b>5.5.1. Femenino. ....</b>	<b>34</b>
<b>5.5.2. Masculino. ....</b>	<b>35</b>
<b>5.5.3. No binario. ....</b>	<b>35</b>
<b>5.5.4. Análisis comparado. ....</b>	<b>36</b>

<b>5.6. Análisis de los resultados.....</b>	<b>37</b>
<b>5.6.1. Tiempo de trabajo:.....</b>	<b>37</b>
<b>5.6.2. Autonomía:.....</b>	<b>40</b>
<b>5.6.3. Carga de trabajo:.....</b>	<b>45</b>
<b>5.6.4. Demandas psicológicas:.....</b>	<b>49</b>
<b>5.6.5. Variedad / Contenido: .....</b>	<b>54</b>
<b>5.6.6. Participación / Supervisión:.....</b>	<b>57</b>
<b>5.6.7. Interés por el trabajador / Compensación:.....</b>	<b>60</b>
<b>5.6.8. Desempeño de rol:.....</b>	<b>64</b>
<b>5.6.9. Relaciones y apoyo social: .....</b>	<b>67</b>
<b>6. MEDIDAS PREVENTIVAS.....</b>	<b>71</b>
<b>7. CONCLUSIONES. ....</b>	<b>73</b>
<b>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO I. CUESTIONARIO. ....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO II. GLOSARIO. ....</b>	<b>97</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fiabilidad estadística de la muestra obtenida (fuente propia).....	26
Tabla 2. Comparativo factor: Tiempo de trabajo (fuente propia) .....	40
Tabla 3. Comparativo factor: Autonomía (fuente propia) .....	44
Tabla 4. Comparativo factor: Carga de trabajo (fuente propia) .....	49
Tabla 5. Comparativo factor: Demandas psicológicas (fuente propia).....	53
Tabla 6. Comparativo factor: Variedad/Contenido (fuente propia) .....	56
Tabla 7. Comparativo factor: Participación/Supervisión (fuente propia).....	59
Tabla 8. Comparativo factor: Interés por el trabajador/Compensación .....	63
Tabla 9. Comparativo factor: Desempeño de rol (fuente propia) .....	66
Tabla 10. Comparativo factor: Relaciones y apoyo social (fuente propia) .....	69
Tabla 11. Análisis de preguntas relacionadas con situaciones potenciales de acoso (fuente propia) .	71

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Metodología de trabajo .....	20
Figura 2. Representación gráfica de los niveles de riesgo. Fuente: FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.....	22
Figura 3. Porcentaje de personas trabajadoras expuestas en cada nivel de riesgo para el factor Tiempo de trabajo. Fuente: FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 4. Número de personas trabajadoras en cada nivel de riesgo para el factor Carga de trabajo. Fuente: FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.....	23
Figura 5. Gráfico participación global (generado a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	25
Figura 6. Gráfico de la tasa de participación (generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) ...	25
Figura 7. Gráfico de participación por puesto de trabajo (generada a partir de la aplicación FPSICO, 2025) .....	25
Figura 8. Gráfico de participación por género (generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).	26
Figura 9. Gráfico resumen de la exposición para cada factor de análisis en los trabajadores de la empresa hortícola. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	28
Figura 10. Gráfico resumen de la exposición en mano de obra en campo. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	29
Figura 11. Gráfico resumen de la exposición en mano de obra en fábrica. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	30
Figura 12. Gráfico resumen de la exposición en personal de oficina. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	31
Figura 13. Análisis comparado unidad de puesto de trabajo. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	32
Figura 14. Mapa de riesgos psicosociales en la unidad de puesto de trabajo. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	33
Figura 15. Gráfico resumen de la exposición en género femenino. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	34
Figura 16. Gráfico resumen de la exposición en género masculino. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	35
Figura 17. Análisis comparado unidad género. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	36
Figura 18. Mapa de riesgos psicosociales en la unidad de género. (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	37
Figura 19. Tiempo de trabajo: global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	38
Figura 20. Tiempo de trabajo: Puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	38
Figura 21. Tiempo de trabajo: Género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	39
Figura 22. Autonomía: global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025).....	41
Figura 23. Autonomía: Puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	41
Figura 24. Autonomía: Género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	42
Figura 25. Carga de trabajo: global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025) .....	45

Figura 26. Carga de trabajo: puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	46
Figura 27. Carga de trabajo: género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	46
Figura 28. Demandas psicológicas: global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	50
Figura 29. Demandas psicológicas: puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	50
Figura 30. Demandas psicológicas: género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	51
Figura 31. Variedad/Contenido: global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 32. Variedad/Contenido: puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 33. Variedad/Contenido: género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	55
Figura 34. Participación/Supervisión: Global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	57
Figura 35. Participación/Supervisión: Puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	58
Figura 36. Participación/Supervisión: Género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	58
Figura 37. Interés por el trabajador/Compensación: Global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	61
Figura 38. Interés por el trabajador/Compensación: Puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	61
Figura 39. Interés por el trabajador/Compensación: Género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	62
Figura 40. Desempeño de rol: Global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	64
Figura 41. Desempeño de rol: Puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	65
Figura 42. Desempeño de rol: Género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	65
Figura 43. Relaciones y apoyo social: Global (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	67
Figura 44. Relaciones y apoyo social: Puesto de trabajo (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	68
Figura 45. Relaciones y apoyo social: Género (Generada a partir de la aplicación FPSICO 4.1, 2025)	68

## **AGRADECIMIENTOS.**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al equipo docente del máster, por haber compartido no solo su experiencia profesional, sino también su pasión por la prevención de riesgos laborales, especialmente a mi tutor, que me ha guiado en la elaboración de este Trabajo Fin de Máster.

A mi familia, les debo un reconocimiento muy especial. Gracias por su apoyo incondicional, su comprensión en los momentos de mayor exigencia y por haber estado siempre ahí, dándome ánimo cuando más lo necesitaba. Vuestra paciencia y amor han sido mi mayor sostén durante este proceso. Atrás quedan las noches y fines de semana sin poder disfrutar con ellos.

Quiero hacer una mención especial a C.A. por su especial implicación en este proceso.

Gracias a todos.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Presentación.**

En las últimas décadas, el estudio de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral ha cobrado una relevancia creciente, especialmente a medida que se reconoce su influencia directa sobre la salud mental, la productividad y el bienestar de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2021). Estos riesgos se derivan de deficiencias en el diseño de la organización del trabajo, en la gestión y en el entorno social laboral.

El sector hortícola, aunque tradicionalmente asociado a riesgos físicos y ergonómicos, también presenta una serie de factores psicosociales que pueden afectar a la plantilla. Condiciones como la estacionalidad, la temporalidad, las presiones de producción, el trabajo repetitivo en cadena y las características sociodemográficas de los trabajadores lo convierten en un entorno particularmente vulnerable (Meliá & Peiró, 2017). Estas particularidades pueden afectar negativamente el bienestar de los trabajadores si no se abordan de manera adecuada.

### **1.2. Justificación del trabajo.**

La realización de una evaluación psicosocial en una empresa del sector hortícola mediante el método FPSICO 4.1 responde a la necesidad de integrar la salud mental en la prevención de riesgos laborales. La literatura existente indica una carencia de estudios centrados en este sector, a pesar de su relevancia económica y del elevado número de trabajadores que emplea (Martínez, 2020).

La evaluación de riesgos psicosociales comparte el mismo propósito que el resto de áreas de la prevención de riesgos laborales: detectar los factores de riesgo y definir acciones de mejora para evitar posibles daños. No obstante, su aplicación práctica suele presentar mayores dificultades. Una de las principales complejidades radica en que no siempre es posible establecer una relación directa

y única entre un riesgo psicosocial y un efecto negativo sobre la salud, ya que estos daños suelen tener un origen multifactorial.

Esta problemática resalta la importancia de realizar evaluaciones rigurosas y diseñar intervenciones preventivas específicas que respondan a las necesidades particulares del sector laboral. Según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas están obligadas a garantizar la seguridad y salud de sus empleados mediante la identificación, evaluación y control de todos los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales, los cuales deben considerarse con la misma importancia que los riesgos físicos o químicos (Ley 31/1995, 1995).

Con este estudio se pretende contribuir a la mejora de las condiciones laborales, promoviendo una cultura de prevención más completa y ajustada a la realidad del entorno hortícola.

### 1.3. Objetivo del TFM.

El desarrollo de este Trabajo Fin de Máster tiene como finalidad principal evaluar los riesgos psicosociales en una empresa del sector hortícola mediante la aplicación del método FPSICO 4.1, con el fin de identificar las principales fuentes de estrés laboral, evaluar su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, y proponer medidas preventivas que promuevan un entorno laboral más saludable.

Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los factores psicosociales presentes en la organización.
- Analizar los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario FPSICO 4.1.
- Proponer medidas de intervención y mejora basadas en los resultados del diagnóstico, con el fin de reducir los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores.

Para analizar con detalle todos los puestos de trabajo y según su actividad dentro de la misma se proponen las siguientes unidades de análisis para el estudio:

- Puesto de trabajo: Mano de obra en campo, mano de obra en fábrica, personal de oficina.
- Género: Femenino, masculino, no binario.

Para la toma de datos no se propone estudio de campo, realizándose el estudio para una población estimada de unos 40 trabajadores, con el fin de garantizar la confidencialidad de las respuestas.

## 2. MARCO TEÓRICO.

### 2.1. El riesgo psicosocial.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022), los factores psicosociales comprenden aquellas condiciones del entorno laboral relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y las relaciones interpersonales. Estos factores, al interactuar con las características individuales de cada trabajador, pueden incidir negativamente en su salud física, mental y social. Algunos ejemplos incluyen la ambigüedad en las tareas asignadas, una carga laboral excesiva, la desproporción entre exigencias y recursos disponibles, conflictos entre compañeros, incompatibilidad de roles, escaso apoyo social, ritmos de trabajo acelerados y la ausencia de participación en decisiones relacionadas con el propio trabajo.

Cuando estas condiciones no son gestionadas de manera adecuada, se transforman en riesgos psicosociales que afectan la salud, la seguridad y la productividad de los empleados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008) subrayan la importancia de su evaluación y control, ya que se relacionan con afecciones como el estrés crónico, trastornos musculoesqueléticos, depresión, ansiedad y enfermedades cardiovasculares.

Comprender los riesgos psicosociales implica más que simplemente identificarlos; requiere el uso de marcos teóricos y enfoques metodológicos que faciliten su análisis riguroso. Uno de los modelos más reconocidos en este campo es el de demanda-control-apoyo social desarrollado por Karasek y Theorell (1990), el cual establece que el impacto del trabajo sobre la salud depende de la interacción entre las exigencias del puesto, la autonomía del trabajador y el apoyo recibido en el entorno laboral.

En términos normativos, tanto la Unión Europea como la legislación española han integrado la prevención de los riesgos psicosociales en sus marcos legales. La Directiva Marco 89/391/CEE establece la obligación del empleador de identificar y mitigar todos los riesgos laborales, incluidos los de índole psicosocial (Unión Europea, 1989). En España, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, junto con las guías del INSST, promueven el uso de herramientas específicas como el método FPSICO, para identificar de forma sistemática estos riesgos y desarrollar planes de acción enfocados en optimizar la organización del trabajo, mejorar la comunicación interna y fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Adoptar una perspectiva preventiva no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también mejora el rendimiento en la organización, la calidad de los servicios ofrecidos y la sostenibilidad empresarial. Un entorno psicosocial inadecuado puede incrementar el absentismo y la rotación de personal. En cambio, medidas como rediseñar tareas, fortalecer la comunicación, fomentar la participación y ofrecer formación en habilidades psicosociales tienen efectos positivos en el bienestar y desempeño laboral (Noblet & Lamontagne, 2006).

La gestión efectiva de los riesgos psicosociales requiere adaptar las estrategias a las características específicas de cada puesto de trabajo, ya que la exposición a estos factores varía según el tipo de actividad. Situaciones como cargas excesivas de trabajo, funciones poco claras o relaciones laborales conflictivas aumentan la probabilidad de estrés, errores y problemas emocionales. Por ello, es esencial implementar un enfoque personalizado y proactivo que considere las particularidades de cada organización.

Entre los enfoques teóricos que explican el impacto del entorno sobre la salud laboral, destaca el **Modelo Demanda-Control-Apoyo Social**. Según Karasek y Theorell (1990), el bienestar o malestar del trabajador está determinado por la combinación de tres variables clave: las demandas psicológicas del trabajo, el grado de control sobre la ejecución de las tareas y el apoyo social percibido. Cada uno de estos factores puede influir en la salud mental y el rendimiento del trabajador, dependiendo de cómo interactúan entre sí.

Ruiz-Ruano et al. (2023) explican que las **demandas psicológicas** se refieren a la carga mental que implica cumplir con múltiples tareas en poco tiempo o de alta complejidad. A mayor demanda, mayor será la percepción de carga psicológica, lo que incrementa el riesgo de estrés y agotamiento emocional.

Por su parte, Cevallos et al. (2023) señalan que el **control sobre el trabajo** implica la capacidad del trabajador para decidir cómo y cuándo realizar sus tareas, así como para aplicar sus habilidades. Según estos autores, una combinación de alta demanda y bajo control genera una situación de “tensión laboral”, altamente perjudicial. En contraste, si el trabajador tiene altas demandas, pero también un alto nivel de control, se crea una situación de “trabajo activo”, caracterizada por motivación y satisfacción. En escenarios de baja demanda y alto control se experimenta un ambiente relajado, mientras que la combinación de baja demanda y bajo control puede derivar en un “trabajo pasivo”, asociado a desmotivación y bajo rendimiento.

El tercer elemento del modelo es el **apoyo social**, que se refiere a la percepción del trabajador sobre el respaldo de sus iguales y superiores. La OIT (2016) sostiene que un alto nivel de apoyo social actúa como un amortiguador frente a las demandas elevadas y la falta de control, reduciendo significativamente el riesgo de estrés. Por el contrario, cuando el apoyo es bajo, los efectos negativos de las exigencias laborales aumentan, intensificando el agotamiento emocional y otros problemas de salud.

Frente a estos desafíos, surge la necesidad de adoptar estrategias preventivas que aseguren el bienestar psicosocial. En este contexto, el Modelo de Ajuste Persona-Entorno de Caplan (1975) resulta útil para analizar la correspondencia entre las características individuales del trabajador (necesidades, habilidades y capacidades) y las condiciones del entorno laboral (demandas, recursos y oportunidades). Un ajuste adecuado entre ambos elementos favorece la salud emocional y el compromiso organizacional.

No obstante, como advierten Iza et al. (2021), es clave diferenciar entre el ajuste objetivo, que puede medirse con herramientas estandarizadas, y el ajuste subjetivo, basado en la percepción personal del trabajador. Aunque un trabajador puede cumplir técnicamente con los requisitos del puesto, si percibe que sus necesidades personales no están siendo satisfechas, puede desarrollarse un desajuste que afecte su bienestar y lo lleve a desvincularse de la organización.

## 2.2. Consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales.

Diversas investigaciones (Gil-Monte, 2009; Martínez-Mejía, 2023; Muñoz, Orellano & Hernández, 2018; INSST, 2024) han demostrado que los riesgos psicosociales inciden en múltiples esferas, afectando profundamente la salud integral de los trabajadores. Estas influencias se

manifiestan a través del estrés y sus efectos, que abarcan alteraciones fisiológicas, cognitivas, emocionales, conductuales y sociales.

Entre las principales consecuencias que se derivan de la exposición sostenida a estos riesgos, se encuentran las siguientes:

- **Impacto en la salud física:** La exposición a factores estresantes en el entorno laboral puede provocar activaciones hormonales y respuestas del sistema nervioso que conllevan un aumento de la presión arterial, palpitaciones, fatiga persistente, dolencias cardiovasculares, tensión muscular, trastornos del aparato locomotor, insomnio y otros padecimientos psicosomáticos, como problemas respiratorios o digestivos (INSST, 2024).
- **Alteraciones en la salud mental:** Se ha identificado una alta prevalencia de trastornos como ansiedad, depresión, irritabilidad, estrés crónico, desmotivación, disminución de la capacidad de concentración y toma de decisiones (Martínez-Mejía, 2023). También se relaciona con el síndrome de burnout, dificultades en las relaciones interpersonales, aumento de conductas de riesgo para la salud (como el tabaquismo, consumo de sustancias y sedentarismo), y reducción de la participación social y de las redes de apoyo.
- **Consecuencias sobre la organización en la empresa:** La salud deteriorada de los empleados se traduce en una reducción del desempeño laboral, mayores tasas de absentismo (Espino-Porras et al., 2020), incremento de accidentes y siniestros laborales, presentismo (trabajadores que asisten sin estar en condiciones óptimas), rotación frecuente del personal, costos elevados por reemplazos o despidos, y disminución general de la calidad y productividad. En casos extremos, pueden surgir conductas hostiles o de sabotaje hacia la organización.

De acuerdo con el Eurobarómetro Flash-OSH Pulse (European Agency for Safety and Health at Work, 2022), el 27% de los trabajadores encuestados en la Unión Europea reportó síntomas de estrés, ansiedad o depresión vinculados directamente a su contexto laboral.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados de la Tercera Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (European Agency for Safety and Health at Work, 2019), donde se destaca que el estrés aparece principalmente cuando las exigencias del puesto superan las capacidades del trabajador para afrontarlas adecuadamente. Este tipo de estrés prolongado puede derivar en trastornos mentales graves, así como en enfermedades físicas persistentes, como patologías cardiovasculares o musculoesqueléticas.

Además, se ha evidenciado que los riesgos psicosociales resultan más difíciles de gestionar que los riesgos tradicionales de seguridad laboral, especialmente en pequeñas y microempresas, debido a la escasez de recursos, herramientas y formación específica (European Agency for Safety and Health at Work, 2019).

En este contexto, Salamanca et al. (2019) subrayan que los factores psicosociales constituyen una de las principales causas del absentismo tanto en instituciones públicas como privadas. No obstante, muchas organizaciones aún subestiman la necesidad de aplicar métodos sistemáticos de evaluación. Esta omisión impide desarrollar estrategias eficaces de prevención y acción.

Por su parte, Pérez et al. (2024) destacan que existe una conexión significativa entre el compromiso organizacional de los empleados y fenómenos como el presentismo y el absentismo. Una elevada rotación de personal debilita el sentido de pertenencia y dificulta la adaptación a la cultura organizacional. Además, el presentismo, entendido como la asistencia al trabajo en condiciones inadecuadas de salud, repercute negativamente en la productividad y bienestar de los empleados.

Finalmente, Sierra (2021) plantea que un entorno laboral bien gestionado y organizado puede generar altos niveles de satisfacción en los empleados. En cambio, condiciones desfavorables —como jornadas excesivas, mala ergonomía, deficiencias en infraestructura y diseño de los puestos— aumentan el riesgo de estrés y enfermedades, haciendo necesario promover ambientes laborales saludables que protejan la integridad física y mental de los trabajadores, además de favorecer su compromiso organizacional.

### 2.3. El estrés.

El estrés se interpreta como un mecanismo adaptativo que se activa cuando una persona percibe que las exigencias externas sobrepasan los recursos con los que cuenta para enfrentarlas, especialmente cuando percibe que el no lograrlo puede tener consecuencias relevantes (McGrath, 1970).

Uno de los primeros en definir el estrés de forma sistemática fue Hans Hugo Bruno Selye, quien en la década de 1930 compartió sus descubrimientos sobre el tema a través de publicaciones académicas. De acuerdo con Casanova et al. (2023), Selye describía el estrés como una reacción general del organismo frente a cualquier tipo de demanda, ya sea positiva o negativa. Inicialmente, esta respuesta es útil, ya que activa mecanismos vitales para la supervivencia, pero si se prolonga o repite con frecuencia, puede tener efectos negativos. Los eventos desencadenantes del estrés, sin importar si son agradables o desagradables, generan alteraciones que el cuerpo detecta y memoriza. Si los estímulos estresantes se presentan repetidamente, las respuestas fisiológicas pueden intensificarse, llegando a comprometer una parte específica del organismo o afectar todo un sistema.

Selye sostenía que el estrés no siempre es nocivo. De hecho, afirmaba que solo una persona muerta estaría libre de estrés. Con base en esta idea, distinguió entre el eustrés (estrés positivo), que promueve la adaptación y favorece la respuesta frente a los retos, y el distrés (estrés negativo), que conlleva una carga emocional perjudicial y puede dar lugar a una fase de resistencia prolongada, que, al extenderse, desemboca en agotamiento.

Sobre esta base, propuso el modelo del Síndrome General de Adaptación (SGA), que describe la respuesta del cuerpo ante una amenaza percibida a través de tres etapas:

1. Fase de alarma, donde se activan los mecanismos de defensa.
2. Fase de resistencia, durante la cual el cuerpo se ajusta a las demandas.
3. Fase de agotamiento, que se presenta cuando se agotan los recursos físicos y emocionales debido a una exposición prolongada.

En el contexto del trabajo, los empleados pueden experimentar estas fases del SGA. Según Casanova et al. (2023), el problema aparece cuando el organismo intenta retornar a su estado normal de equilibrio sin lograrlo, lo que prolonga la etapa de resistencia y puede culminar en agotamiento, afectando la salud.

El estrés crónico puede generar consecuencias tanto psicológicas como físicas difíciles de tratar. Chapillín-Torres (2021) identifica síntomas mentales como problemas de concentración, pérdida de memoria, ansiedad, pensamientos negativos, miedo, irritabilidad, baja autoestima y cambios de humor. En el plano físico, se pueden observar dolores de cabeza, problemas musculares, debilidad del sistema inmune, trastornos digestivos, hipertensión, y alteraciones intestinales.

Por ello, comprender las estrategias de afrontamiento del estrés es esencial. Según Cortés Rojas (2021), siguiendo a Lazarus y Folkman (1984), estas estrategias implican el uso de recursos cognitivos y conductuales para enfrentar demandas que exceden las capacidades personales. Es clave considerar cómo una persona valora los estresores, sus respuestas emocionales y las acciones que lleva a cabo para gestionar dichas situaciones. Las estrategias pueden centrarse en la tarea (resolución de problemas), en la emoción (gestión emocional) o en la evitación (evasión del problema mediante preocupaciones, fantasías o creencias), con el objetivo de preservar o restaurar el equilibrio personal.

Por lo tanto, el estrés no puede explicarse únicamente desde una perspectiva aislada, ya que suele originarse a partir de factores emocionales, sociales y ambientales que se relacionan de manera dinámica. Como plantean Cortés, Bedolla y Pecina (2020), una de las manifestaciones más significativas del estrés en la vida profesional es el estrés laboral, que implica reacciones físicas, cognitivas, conductuales y emocionales. A nivel físico, se presentan cefaleas, tensiones musculares, fatiga, problemas respiratorios y cardiovasculares. Cognitivamente, se manifiestan dificultades de atención, confusión y menor capacidad para procesar nueva información. Conductualmente, puede traducirse en baja productividad, ausentismo, errores y consumo de sustancias. Emocionalmente, se expresa en ansiedad, desmotivación, inseguridad e irritabilidad. La falta de reconocimiento y apoyo social intensifica estos efectos, siendo el apoyo de colegas y superiores un factor protector ante entornos laborales exigentes.

#### **2.4. El estrés laboral.**

El estrés laboral se entiende como una respuesta natural a la exposición continua a factores psicosociales negativos en el entorno de trabajo, en el cual existe una retroalimentación entre ambos elementos (Karasek & Theorell, 1990). Factores como la sobrecarga laboral, baja autonomía, conflictos interpersonales y precariedad laboral incrementan la probabilidad de experimentar niveles altos de tensión.

Chapillín-Torres (2021) considera que el estrés laboral engloba reacciones negativas que impactan tanto la salud mental como física del trabajador. Este aparece cuando las demandas laborales superan las capacidades percibidas para enfrentarlas, generando sentimientos de incapacidad, reduciendo la capacidad de respuesta y afectando el desempeño profesional y la calidad de vida.

Una causa común del estrés laboral es la mala distribución de funciones dentro de la organización. La ausencia de manuales adecuados o la contratación de personal sin las competencias necesarias puede generar una sobrecarga injustificada, llevando al trabajador a enfrentar tareas para las cuales no está preparado, lo que intensifica el estrés y reduce su bienestar y rendimiento (Chapillín-Torres, 2021).

La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés laboral como las respuestas físicas y emocionales provocadas por un desajuste entre las demandas laborales y las capacidades del individuo para afrontarlas. Este fenómeno no solo está relacionado con una alta carga laboral, sino también con la falta de apoyo institucional, escasa autonomía y sensación de inseguridad laboral. La acumulación de estos factores puede generar un estado constante de alerta que, sin una gestión adecuada, culmina en agotamiento.

Para valorar adecuadamente el estrés laboral, se deben considerar diversos factores generadores de tensión, entre ellos los estresores de tipo organizacional, relacionados con las condiciones físicas y psicosociales del puesto. Además, las características individuales influyen en cómo se interpretan estas condiciones, pudiendo percibirse como amenazas para el bienestar o desarrollo profesional. También es fundamental analizar cómo el estrés afecta la salud de los empleados y la productividad de las empresas (Lucero et al., 2021).

En este contexto, el estrés laboral debe entenderse como el resultado de la interacción entre las características personales del trabajador y las demandas del entorno organizacional. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2006), los factores que lo provocan incluyen tanto condiciones específicas del puesto como las habilidades, percepciones y capacidades del empleado, siendo esta combinación la que determina cómo se experimenta el estrés y sus efectos sobre la salud integral del trabajador.

## **2.5. Demandas Laborales.**

Las exigencias en el entorno de trabajo representan uno de los elementos clave en la aparición del estrés ocupacional, ya que implican un esfuerzo sostenido por parte de los empleados, tanto a nivel físico como mental y emocional. Estas exigencias pueden diferir en su intensidad, duración y naturaleza, y su impacto estará mediado por la capacidad que tenga el individuo para enfrentarlas adecuadamente. De acuerdo con lo planteado por Marrero et al. (2024), el modelo Demanda-Control, propuesto por R. Karasek, sostiene que el estrés en el ámbito laboral surge como consecuencia de la interacción entre dos aspectos esenciales en la percepción del trabajo por parte del empleado: la carga demandante de la tarea y el nivel de control que puede ejercer sobre ella. Este control se entiende como la oportunidad que tiene el trabajador para aplicar sus competencias, tomar decisiones y participar activamente en la mejora de sus condiciones laborales.

La interacción entre distintos niveles de demanda y control da lugar a cuatro configuraciones laborales: los empleos de alta tensión, caracterizados por elevadas exigencias y escaso margen de maniobra; los empleos activos, donde se combinan demandas altas con un alto nivel de control; los empleos de baja tensión, que implican bajas exigencias y alta autonomía; y los empleos pasivos, que se presentan cuando hay pocas demandas y poco control. Investigaciones recientes que han utilizado este modelo han revelado que tanto las demandas como el control son variables que, aunque pueden

actuar de forma independiente, tienen un papel relevante como factores de riesgo para el estrés laboral, subrayando su influencia sobre el bienestar del trabajador (Marrero et al., 2024).

En conclusión, cuando el trabajador se ve expuesto a una carga laboral excesiva, puede experimentar presión por cumplir metas en plazos limitados, lo que se traduce en tensión y fatiga. Por otro lado, una carga de trabajo insuficiente, compuesta por tareas repetitivas o carentes de variedad, puede generar aburrimiento, desinterés y pérdida de motivación, además de afectar negativamente el sentido de utilidad personal. Ambas situaciones deterioran el compromiso del trabajador e incrementan la posibilidad de errores en la ejecución de sus tareas.

## 2.6. Características del individuo.

Carrasco Muñoz (2022) vincula la inteligencia emocional con la capacidad de manejar el estrés en el entorno laboral, describiéndola como la facultad para solucionar problemas o crear productos que tengan valor dentro de una o más culturas. Esta habilidad, según el autor, puede desarrollarse en cualquier persona, aunque su evolución está condicionada por diversos factores, entre ellos el entorno, las experiencias vividas, la formación académica, entre otros. Además, destaca que la inteligencia emocional no solo incide en un mejor rendimiento profesional, sino también en una mayor satisfacción en el trabajo, una actitud positiva hacia los cambios organizacionales y un compromiso más sólido con la empresa.

Los rasgos personales juegan un papel clave en la manera en que los individuos perciben y enfrentan el estrés laboral, ya que determinan tanto la forma en que se interpretan las demandas del entorno como las estrategias de afrontamiento que se pueden utilizar. En ese sentido, Carrasco Muñoz (2022) resalta que la inteligencia emocional implica reconocer y gestionar las propias emociones, mantener la motivación interna, y comprender las emociones de otras personas, lo que favorece la construcción de relaciones interpersonales eficaces. Esta competencia ha cobrado mayor relevancia debido a su estrecha relación con la salud mental y la calidad de vida, al englobar tanto habilidades emocionales intrapersonales (como el control del estrés) como interpersonales (como la interpretación de emociones ajenas).

En el contexto del estrés laboral, la inteligencia emocional se posiciona como una herramienta clave para el manejo emocional, ya que permite identificar, comprender y regular las emociones propias y ajenas. Sin embargo, su efectividad puede verse disminuida por determinadas características individuales. Por ejemplo, quienes poseen una personalidad tipo A —caracterizada por una marcada competitividad, ambición y exigencia personal— tienden a experimentar mayores niveles de estrés, lo cual puede obstaculizar su capacidad de autorregulación emocional. A esto se suma que una baja resiliencia, entendida como la habilidad para superar situaciones adversas, limita aún más su capacidad para responder eficazmente ante las presiones del entorno laboral, incrementando su susceptibilidad al estrés. Además, la ausencia de habilidades o la falta de formación adecuada para desempeñar un cargo puede generar inseguridad, dudas y conductas erráticas en los trabajadores, lo que no solo afecta su bienestar emocional, sino también el desempeño organizacional, dado que se incrementa la ansiedad y disminuye el rendimiento general (Elguera Pineda, 2023).

Por todo ello, resulta fundamental comprender cómo el entorno organizacional y el apoyo social influyen en la gestión del estrés laboral.

## 2.7. Consecuencias del estrés en el ámbito laboral.

De acuerdo con Cortés, Bedolla y Pecina (2020), el estrés laboral representa una problemática de gran relevancia tanto social como económicamente, debido a que compromete la salud de los empleados y perjudica el rendimiento de las organizaciones. Esta situación se ha intensificado como resultado de los cambios que han tenido lugar en el mercado de trabajo, en las relaciones laborales y en las estructuras organizacionales. En este escenario, el rendimiento profesional adquiere un rol central, ya que son las acciones del personal las que permiten alcanzar las metas empresariales. Por esta razón, facilitar una adaptación mutua entre el trabajador y su entorno resulta beneficioso.

Loayza et al. (2022) explican que el estrés es una condición compleja causada por múltiples factores que puede impactar significativamente en el plano personal, afectando aspectos como la autopercepción, el entorno y el desempeño laboral. Específicamente, elevados niveles de estrés suelen provocar una reducción en la autoestima, caracterizada por sentimientos de incapacidad y temor constante al fracaso. Además, la carga emocional elevada puede fomentar una visión negativa del entorno laboral, reforzando la sensación de aislamiento y la percepción de que los problemas no tienen solución, lo que aumenta la vulnerabilidad emocional. Asimismo, esta sobrecarga puede deteriorar las habilidades de la persona, ya que impide el uso eficaz de sus capacidades, perjudicando tanto su rendimiento como sus vínculos con los demás.

Por su parte, Eurostat (2021), en su informe titulado Problemas de salud y factores de riesgo relacionados con el trabajo autodeclarados: estadísticas clave, señala que un ambiente psicosocial favorable en el entorno laboral contribuye al bienestar integral de los trabajadores. Sin embargo, una mala organización o diseño del trabajo, junto con relaciones sociales inadecuadas, puede generar riesgos psicosociales que desencadenan efectos perjudiciales, como el agotamiento, la ansiedad, el estrés o la depresión. A nivel europeo, en 2020, el 1,9 % de los trabajadores entre 15 y 64 años reportaron el estrés, la ansiedad o la depresión como la segunda causa más frecuente de problemas de salud laboral, siendo las mujeres quienes manifestaron mayores niveles de afectación (2,2 %) frente al 1,5 % en hombres. Estos hallazgos subrayan la relevancia de un entorno laboral equilibrado para preservar la salud mental y física del personal.

Dentro de los factores que influyen negativamente en el bienestar psicológico de los empleados, la presión del tiempo y la sobrecarga laboral fueron los más mencionados en la Unión Europea durante ese mismo año, reportados por el 19,5 % de los encuestados. Esta realidad hace evidente la urgencia de abordar estos factores mediante la implementación de medidas como la revisión de los procesos organizacionales, la formación en manejo del estrés y el establecimiento de políticas que promuevan la conciliación entre el ámbito laboral y la vida personal (Eurostat, 2021).

El impacto del estrés laboral trasciende el plano individual y afecta también al entorno organizacional. Cuando las exigencias laborales superan la capacidad del trabajador para afrontarlas, se genera una pérdida de control que deteriora el clima laboral. En este sentido, Loayza et al. (2022) afirman que un ambiente laboral negativo incrementa las ausencias, disminuye la motivación y repercute negativamente en la productividad. Las organizaciones que imponen altos niveles de exigencia sin brindar tiempos adecuados de descanso contribuyen al desgaste físico y mental de su personal, afectando incluso su vida familiar. Asimismo, el estrés no solo disminuye el desempeño individual, sino que puede generar conflictos interpersonales dentro del equipo de trabajo, lo que

incide directamente en la dinámica organizacional, promoviendo un entorno hostil que dificulta la comunicación y la colaboración.

### **3. NORMATIVA.**

La evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, incluyendo el uso del método FPSICO 4.1, se encuentra enmarcada en el conjunto de disposiciones legales que regulan la prevención de riesgos laborales en España. Las principales normativas que sustentan esta evaluación son:

#### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).**

Establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En su artículo 16, establece la obligación del empresario de realizar una evaluación de riesgos laborales, incluyendo aquellos de carácter psicosocial, y adoptar las medidas preventivas necesarias.

Asimismo, el artículo 18 establece la obligación de proporcionar a los trabajadores la información y formación necesarias sobre los riesgos existentes y las medidas implementadas para evitarlos.

Además, la legislación reconoce el derecho de los trabajadores a recibir una protección eficaz frente a cualquier peligro asociado al trabajo, subrayando así la relevancia de tratar adecuadamente los factores psicosociales que puedan afectar su salud física, mental o social.

#### **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).**

El Real Decreto 39/1997, que regula el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), actúa como complemento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), al estipular que la evaluación de riesgos debe contemplar todos aquellos elementos que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores. Subraya la necesidad de adecuar las condiciones de trabajo a las particularidades tanto de los puestos como de las personas que los desempeñan, favoreciendo una estrategia preventiva apoyada en métodos técnicos que aseguren un análisis riguroso y objetivo del entorno laboral. Además, se establece que la planificación de las acciones preventivas debe estar directamente vinculada a los resultados obtenidos en dicha evaluación, incluyendo medidas específicas destinadas a eliminar o minimizar los riesgos detectados de forma eficaz.

#### **Criterio Técnico 104/2021, Sobre actuaciones de la Inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.**

El Criterio Técnico 104/2021, emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), define las pautas de actuación en relación con los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Este documento establece que el incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva puede conllevar sanciones, lo que pone de manifiesto la importancia de una gestión adecuada y sistemática. Asimismo, la ITSS

verifica que las evaluaciones se realicen mediante instrumentos debidamente validados y que las medidas adoptadas se ajusten a las características concretas de la plantilla. Se enfatiza que una correcta gestión de los riesgos psicosociales no solo garantiza el cumplimiento de la normativa vigente, sino que también repercute positivamente en el ambiente de trabajo, el rendimiento de los equipos y la estabilidad organizacional.

### **Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).**

Aunque no son de obligado cumplimiento, su objetivo principal es proporcionar guías, criterios técnicos y buenas prácticas para facilitar la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### **Método FPSICO 4.1 (INSST).**

Es una herramienta desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo específicamente para la evaluación de factores psicosociales. Este método permite identificar y valorar riesgos en diferentes dimensiones como el tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, apoyo social, calidad de liderazgo, y participación, entre otros.

## **4. METODOLOGÍA.**

El análisis de los factores psicosociales en el entorno laboral requiere una metodología estructurada que permita identificar las condiciones organizativas y sociales que puedan influir en la salud mental, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Para ello, se recurre a herramientas estandarizadas y validadas, como el método **FPSICO 4.1**, diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que permite evaluar múltiples dimensiones del entorno psicosocial laboral.

Como se muestra en la Figura 1. este procedimiento se inicia con una **fase de planificación**, creando un grupo de trabajo en la que se definen las unidades de análisis que serán objetivo del estudio, se delimita la población a evaluar y se establece un cronograma de trabajo (método de entrega y recogida de los cuestionarios). Durante esta fase es importante que se ponga en marcha una campaña de comunicación a todos los trabajadores incluidos con el fin de garantizar transparencia y una alta participación.

A continuación, se desarrolla la **fase de recogida de información**, generalmente mediante la aplicación de cuestionarios estructurados de forma anónima y voluntaria, que permiten recoger percepciones y valoraciones de los trabajadores sobre aspectos clave del clima organizacional, la carga mental, el apoyo social, el control sobre el trabajo, la participación y otros elementos relacionados con su experiencia laboral.

Una vez obtenida la información, se procede a la **fase de análisis de resultados**, en la cual se comparan los datos recogidos con los valores de referencia establecidos por la herramienta. Esto

permite clasificar los niveles de riesgo (bajo, moderado o alto) en cada una de las dimensiones evaluadas. Tras este análisis se presenta un **informe preliminar** al grupo de trabajo para que puedan realizar aportaciones o propuestas de mejora y consensuar las medidas preventivas establecidas.

Finalmente, se elabora un **informe final** diagnóstico que recoge los principales hallazgos y una propuesta de medidas preventivas o correctivas, adaptadas a las características de la organización.

Figura 1.

Metodología de Trabajo.



Nota. Fuente propia.

#### 4.1. Aplicación del método FPSICO 4.1.

Para la aplicación del método FPSICO 4.1, se emplea un cuestionario de carácter individual compuesto por un total de 44 preguntas, algunas con opciones múltiples, que en conjunto suman 89 ítems. Cada uno de estos ítems está orientado a identificar y evaluar diferentes aspectos psicosociales que pueden influir negativamente en la salud y el bienestar de los empleados en su entorno laboral. El cuestionario completo puede consultarse en el **Anexo I**.

Este método se centra en el análisis de nueve factores:

1. **Tiempo de Trabajo (TT)**: Hace referencia al tiempo asignado al trabajo durante la semana y cada día de la semana. Se analiza la duración del trabajo, la calidad y cantidad de los

descansos, así como la compatibilidad entre la vida laboral y social que influyen en el bienestar del trabajador (ítems 1, 2, 5 y 6).

2. **Autonomía (AU):** Este factor analiza el grado de libertad que tiene la persona para organizar su actividad laboral y tomar decisiones relacionadas con su trabajo. Se divide en dos dimensiones:
  - **Autonomía temporal:** capacidad de controlar aspectos como el ritmo de trabajo, la distribución de las pausas y la posibilidad de disponer de tiempo para asuntos personales (ítems 3, 7, 8 y 9).
  - **Autonomía decisional:** facultad de tomar decisiones en relación con las tareas, métodos, resolución de problemas y distribución de recursos (ítem 10a –10h).
3. **Carga de Trabajo (CT):** Este apartado evalúa el volumen y la complejidad de tareas que el trabajador debe asumir, considerando tanto la cantidad como la dificultad de las actividades asignadas. Se compone de tres bloques:
  - **Presiones de tiempos:** se mide a través del tiempo disponible para cumplir las tareas, la rapidez con la que deben ejecutarse y la necesidad de incrementar la velocidad de trabajo en ciertos momentos (ítems 23, 24 y 25).
  - **Esfuerzo de atención:** requiere concentración para procesar información, mantener la atención constante y adaptarse a interrupciones o a tareas múltiples. (ítems 21, 22, 27, 30, 31 y 32).
  - **Cantidad y dificultad de la tarea:** incluye la cantidad de trabajo diario, su complejidad, la necesidad de apoyo y la realización de tareas fuera del horario habitual (ítems 26, 28, 29 y 4).
4. **Demandas Psicológicas (DP):** Hace referencia a los requerimientos mentales y emocionales que conlleva el trabajo.
  - **Exigencias cognitivas:** implican esfuerzo intelectual, como procesamiento de información, planificación, uso de la memoria y creatividad (ítems 33a - 33e).
  - **Exigencias emocionales:** hacen alusión a la necesidad de gestionar las emociones en el entorno laboral, ya sea por trato con personas, situaciones emocionalmente complejas o necesidad de ocultar sentimientos (ítems 33f, 34a - 34d, 35 y 36).
5. **Variedad / Contenido del trabajo (VC):** Mide si el trabajador percibe su labor como útil, significativa y reconocida tanto a nivel personal como social (ítems 37, 38, 39 y 40a - 40d).
6. **Participación / Supervisión (PS):** Evalúa el nivel de implicación del trabajador en la organización y el control ejercido por sus superiores (ítems 11a-g y 12a-d).
7. **Interés por el trabajador / Compensación (ITC):** Refleja el grado en que la empresa se preocupa por el desarrollo y bienestar del personal, ofreciendo oportunidades de formación, promoción y garantizando estabilidad laboral, además del equilibrio entre esfuerzo y retribución (ítems 13a-d, 41, 42, 43 y 44).

8. **Desempeño del Rol (DR):** Explora cómo se definen las funciones y responsabilidades dentro del puesto de trabajo, y cómo esta definición puede generar problemas
  - **Claridad del rol:** es decir, si se entiende claramente qué se espera del trabajador (Ítems 14a–f).
  - **Conflictos de rol:** cuando se presentan demandas contradictorias o éticamente cuestionables (Ítems 15a–d).
  - **Sobrecarga del rol:** asignación de funciones adicionales no propias del puesto (Ítems 15e).
  
9. **Relaciones y Apoyo Social (RAS):** Evalúa la calidad de las relaciones laborales y el apoyo recibido por parte de compañeros y superiores, así como la exposición a conflictos, violencia o discriminación en el entorno de trabajo (Ítems 16a-d, 17, 18a-d, 19 y 20).

Para poder analizar los resultados obtenidos mediante el cuestionario, se realiza un proceso de baremación automatizado a través de la aplicación informática. Este procedimiento se basa en la combinación de las respuestas dadas en cada cuestionario, lo que permite asignar una puntuación estandarizada en función de los datos recolectados.

El método clasifica la exposición a los riesgos psicosociales en cuatro niveles de riesgo (ver **Figura 2**). Los niveles más altos de riesgo (representados en colores rojo y naranja) indican una mayor probabilidad de que se produzcan efectos negativos tanto en la salud general como en la satisfacción laboral del personal. Cada nivel representa diferencias significativas en cuanto al grado de exposición y el posible impacto, lo que permite establecer prioridades para implementar medidas preventivas según la gravedad detectada.

**Figura 2.**

*Representación Gráfica de los Niveles de Riesgo.*

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

*Nota.* De FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.

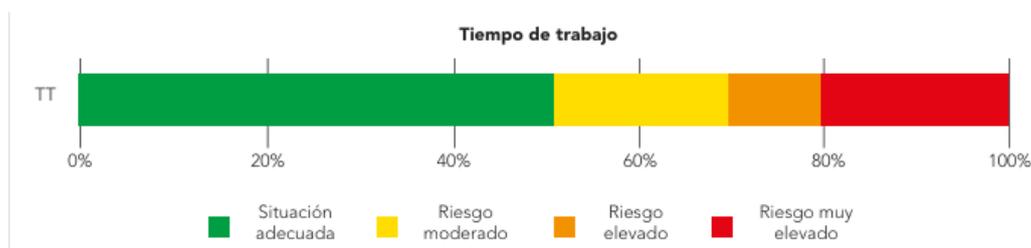
Proporciona un desglose detallado sobre cómo responden los trabajadores a cada ítem del cuestionario, mostrando el porcentaje de personas que eligen cada una de las opciones de respuesta

disponibles. Esta información permite identificar tendencias y patrones dentro del grupo evaluado, lo que facilita realizar valoraciones colectivas en contextos laborales que presentan características relativamente similares o comparables entre sí.

Para cada uno de los factores evaluados, se muestra el porcentaje de trabajadores que se sitúan en cada nivel de riesgo. Esta distribución puede observarse gráficamente, como se ejemplifica en la Figura 3. para el factor "Tiempo de trabajo".

**Figura 3.**

*Porcentaje de Personas Trabajadoras Expuestas en cada Nivel de Riesgo para el Factor Tiempo de Trabajo*



*Nota.* De FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.

Asimismo, se indica el número de trabajadores que se encuentran en cada uno de los niveles de riesgo, cifra que se corresponde con el porcentaje de personas expuestas en cada categoría. Esta información se ilustra en el ejemplo gráfico correspondiente al factor "Carga de trabajo" (ver **Figura 4**).

**Figura 4.**

*Número de Personas Trabajadoras en cada Nivel de Riesgo para el Factor Carga de Trabajo.*

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	13	12	17

*Nota.* De FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática.

## 5. RESULTADOS.

### 5.1. Descripción de la población de estudio.

El estudio se realiza a una empresa del sector hortícola dedicada a la producción de materia prima y posterior procesado en fábrica, envasado y puesta a disposición para venta al público.

Para la realización de estas tareas se distinguen tres grupos de trabajo:

- **Mano de obra en campo:** Realiza las tareas de preparación del terrenos, siembra, plantación y recogida de cultivos, así como riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas. Realiza labores de mantenimiento de las instalaciones, así como tareas de fontanería en las instalaciones de riego. Emplea útiles de corte para recolección manual.
- **Mano de obra en fábrica:** Las tareas que realiza este puesto son diversas. Comienza con la selección de la materia prima que llega del campo, pasando por un proceso de lavado de la misma introduciéndola en diferentes líneas (lavado, centrifugado, pesado, etc). Posteriormente el producto embolsado, se coloca a través de una mesa giratoria en cajas y posterior paletización. El trabajo finaliza con la preparación de pedidos de producto terminado destinado para el cliente.
- **Personal de oficina:** En este puesto se contemplan las tareas administrativas tanto en oficina como en fábrica. Coordinación de pedidos realizados, recogidas y entregas. Departamento de Recursos Humanos y departamento de administración.

Con el fin de cumplir con el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establece una segunda unidad de análisis referida al género (femenino, masculino, no binario), para dar la opción a cualquier persona de que pueda expresar su género e identidad sexual libremente.

La población de estudio está formada por 40 trabajadores, recogándose un total de 40 cuestionarios, de los cuales 39 respondieron correctamente, como muestra la Figura 5.

**Figura 5.**

*Gráfico Participación Global.*

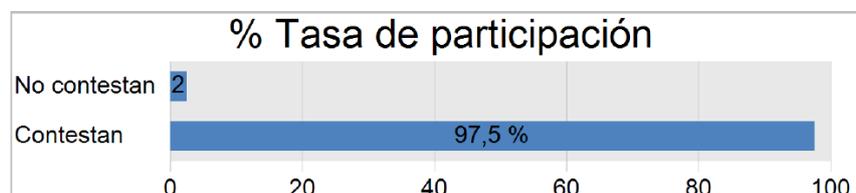


*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Siendo la tasa de participación global de la empresa del 97,5 %, según muestra la **Figura 6.**

**Figura 6.**

*Gráfico de la Tasa de Participación.*

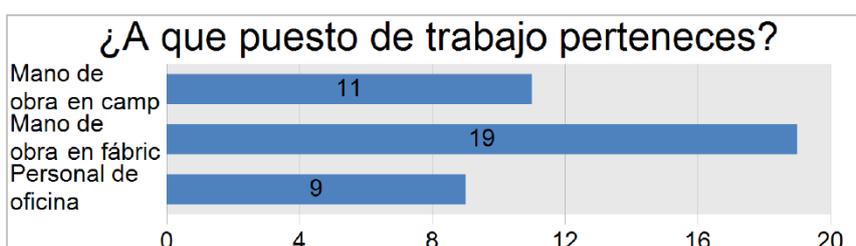


*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

A continuación, en la **Figura 7.** y **Figura 8.** se muestra el número de trabajadores que ha respondido por unidad de análisis:

**Figura 7.**

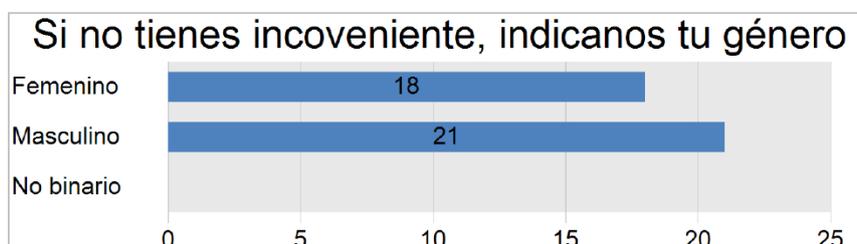
*Gráfico de Participación por Puesto de Trabajo.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 8.**

*Gráfico de Participación por Género.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

## 5.2. Tasas de respuesta comparativas.

Respecto a las tasas de respuesta y fiabilidad estadística conforme a NTP 283. Encuestas: metodología para su utilización, a nivel comparativo, en la **Tabla 1.** se muestran los datos más relevantes para su consideración por parte del grupo de trabajo:

**Tabla 1.**

*Fiabilidad Estadística de la Muestra Obtenida.*

Unidad de Análisis		Muestra Obtenida	Población Total	% Respuesta	Fiabilidad Estadística	Respuestas suficientes
GLOBAL (POBLACION TOTAL OBJETO DEL ESTUDIO)		39	40	97,50 %	97,50 %	SI
Puesto trabajo	Mano de obra en campo	11	12	91,67 %	91,67 %	SI
	Mano de obra en fábrica	19	19	100,00 %	100,00 %	SI
	Personal de oficina	9	9	100,00 %	100,00 %	SI
Género	Femenino	18	18	100,00 %	100,00 %	SI
	Masculino	21	22	95,45 %	95,45 %	SI
	No binario	0	0	-	-	-

*Nota.* Fuente Propia.

Se estima que, los valores óptimos de tasa de respuesta y de fiabilidad estadística serían los siguientes:

- Para el caso de tasa de participación, sería idóneo el alcanzar una tasa de respuesta de, al menos el 60%. En nuestro caso, se eleva al 97,5 % lo que se traduce en una alta participación asegurando una imagen más precisa y representativa de la realidad de la organización, lo que a su vez facilita la identificación de riesgos y la implementación de medidas de mejora efectivas.

- En el caso de la fiabilidad estadística, la fiabilidad buscada para este valor sería el alcanzar un valor del 90 % (que los resultados obtenidos por la muestra serían fiables de extrapolar a la población total con una fiabilidad del 90 %), obteniendo en nuestra muestra una fiabilidad superior.

### 5.3. Resultados globales.

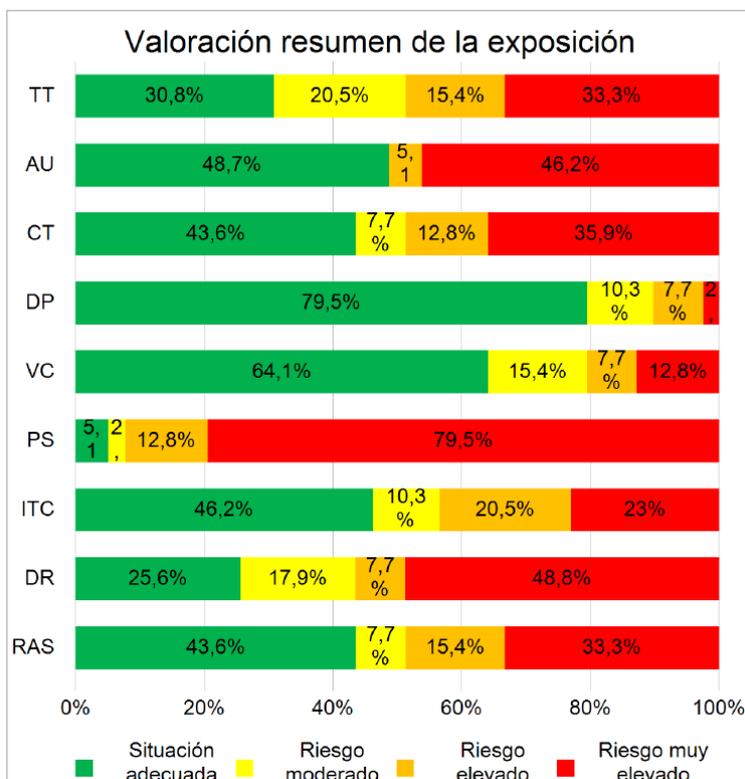
A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas, en el que se engloba el total de la empresa, como muestra la Figura 9.

La categorización de las puntuaciones permite detectar los distintos niveles de riesgo asociados a cada factor psicosocial. Estos se agrupan en cuatro niveles, de acuerdo con un código de colores:

- **Situación adecuada (verde):** indica un nivel de riesgo bajo, lo que sugiere un entorno laboral positivo.
- **Riesgo moderado (amarillo):** se observa cierta exposición al riesgo que, si bien no es grave, requiere intervención.
- **Riesgo elevado (naranja):** refleja una situación preocupante que demanda acciones preventivas.
- **Riesgo muy elevado (rojo):** evidencia un escenario alarmante que exige una intervención inmediata y profunda.

Figura 9.

Gráfico Resumen de la Exposición para cada Factor de Análisis en los Trabajadores de la Empresa Hortícola.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

De manera **global**, se denota una situación **DESFAVORABLE** para los Factores Psicosociales de **Autonomía (AU)**, **Desempeño del Rol (DR)** y **Participación y supervisión (PS)** (suma de riesgo elevado y riesgo muy elevado).

Aunque los factores de **Tiempo de Trabajo (TT)**, **Carga de Trabajo (CT)**, **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)** y **Relaciones y apoyo social (RAS)** se encuentran en situación adecuada/moderada se analizarán en detalle también ya que se encuentran próximos al 50 %.

Los resultados desglosados por cada una de las unidades de análisis analizadas se detallan a continuación.

### 5.4. Resultados por puesto de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la unidad de análisis: ¿A qué puesto de trabajo perteneces?

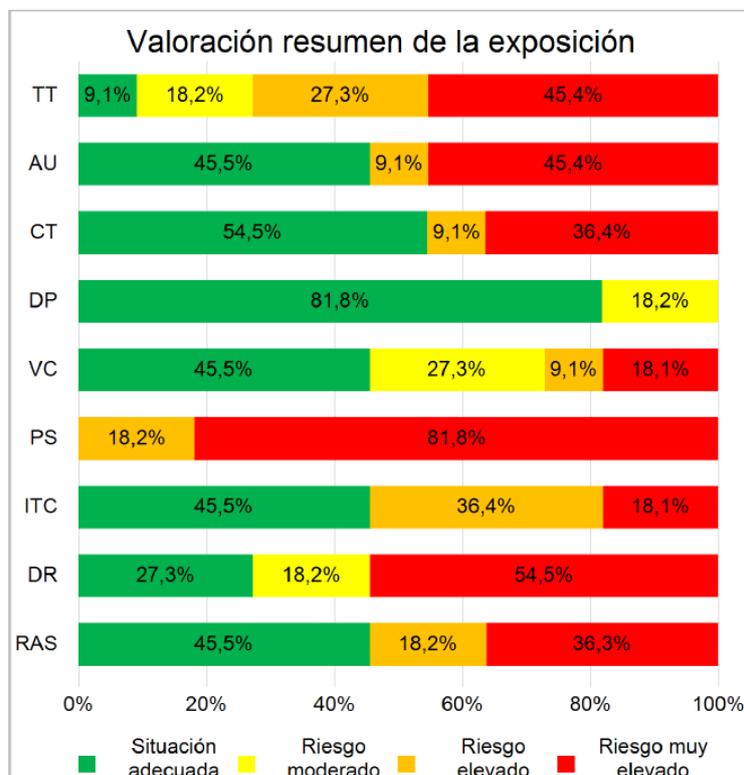
#### 5.4.1. Mano de obra en campo.

Como muestra la **¡Error! La autoreferencia al marcador no es válida.**, en el caso del puesto de trabajo de mano de obra en campo, los factores que se encuentran en situación **DESFAVORABLE** son: **Tiempo de Trabajo (TT)**, **Autonomía (AU)**, **Participación y supervisión (PS)**, **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**, **Desempeño del Rol (DR)** y **Relaciones y apoyo social (RAS)** (suma de riesgo elevado y riesgo muy elevado).

La **Carga de Trabajo (CT)** se analizará al estar cercano al 50 %.

Figura 10.

Gráfico Resumen de la Exposición en Mano de Obra en Campo.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

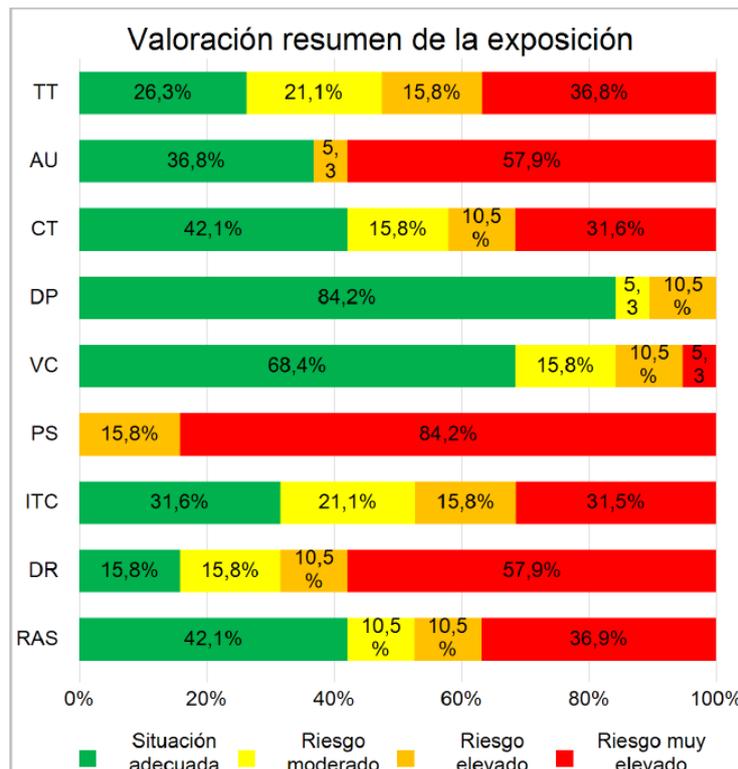
### 5.4.2. Mano de obra en fábrica.

Analizando los resultados del puesto de trabajo de mano de obra en fábrica, como muestra la **Figura 11.**, los factores que se encuentran en situación **DESFAVORABLE** son: **Tiempo de Trabajo (TT)**, **Autonomía (AU)**, **Participación y supervisión (PS)**, **Desempeño del Rol (DR)** y **Relaciones y apoyo social (RAS)** (suma de riesgo elevado y riesgo muy elevado).

Aunque la **Carga de Trabajo (CT)** y el **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)** se encuentran en **situación favorable**, se analizarán al estar cercanos al 50 %.

**Figura 11.**

*Gráfico Resumen de la Exposición en Mano de Obra en Fábrica.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

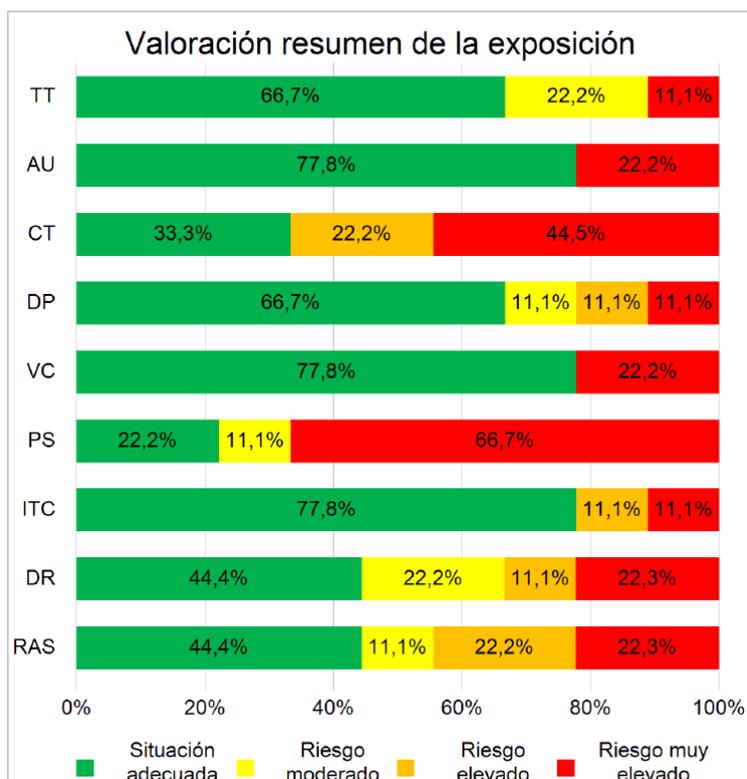
### 5.4.3. Personal de oficina.

En el caso del puesto de trabajo de mano de obra en campo, los factores que se encuentran en situación **DESFAVORABLE** para el puesto de trabajo de personal de oficina son: **Carga de Trabajo (CT)** y **Participación y supervisión (PS)** (suma de riesgo elevado y riesgo muy elevado), como muestra la **Figura 12**.

En el caso de **Relaciones y apoyo social (RAS)** aun estando por encima del 50 % de situación favorable se analizará en detalle.

Figura 12.

Gráfico Resumen de la Exposición en Personal de Oficina.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

#### 5.4.4. Análisis comparado.

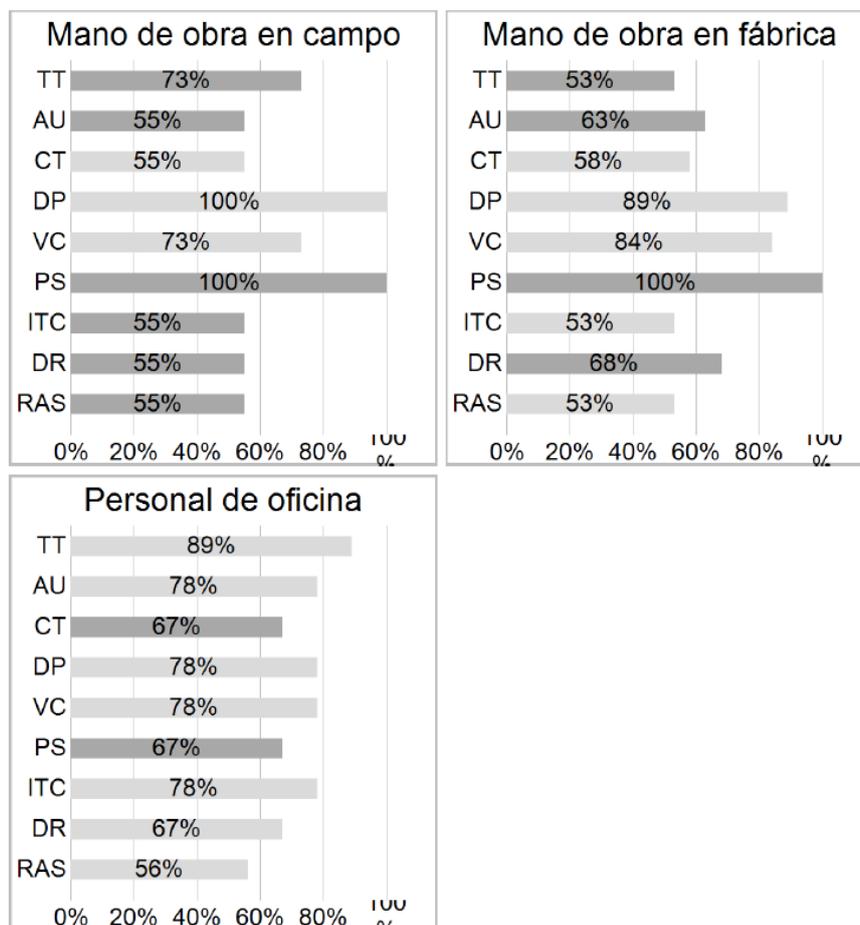
Se presenta a continuación una tabla resumen, según muestra la **Figura 13.** y la **Figura 14.** que refleja la prevalencia de exposición correspondiente a cada una de las categorías de respuesta en la unidad de análisis "puesto de trabajo", abarcando los nueve factores evaluados por el método FPSICO 4.1. Esta prevalencia se ha calculado agrupando las opciones de respuesta de la siguiente manera: "Situación adecuada" junto con "Riesgo moderado", y, por otro lado, "Riesgo elevado" junto con "Riesgo muy elevado".

La representación visual en la tabla utiliza una codificación por tonos de gris para facilitar la interpretación de los datos:

- Gris oscuro: se aplica cuando la proporción de trabajadores en una determinada categoría es igual o superior al 50% de la muestra.
- Gris claro: se utiliza cuando dicha proporción es inferior al 50%.

**Figura 13.**

*Análisis Comparado Unidad de Puesto de Trabajo.*



Nota. De aplicación FPSICO 4.1, 2025.

**Figura 14.**

*Mapa de Riesgos Psicosociales en la Unidad de Puesto de Trabajo.*

**Mapa de riesgos psicosociales: ¿A QUE PUESTO DE TRABAJO PERTENECE? / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Mano de obra en campo	72,7%	54,5%	54,5%	100%	72,7%	100%	54,5%	54,5%	54,5%
Mano de obra en fábrica	52,6%	63,2%	57,9%	89,5%	84,2%	100%	52,6%	68,4%	52,6%
Personal de oficina	88,9%	77,8%	66,7%	77,8%	77,8%	66,7%	77,8%	66,7%	55,6%

*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Analizando de manera conjunta los puestos de trabajo observamos que los trabajos de mano de obra, tanto en campo como en fábrica se encuentran en situación desfavorable en los factores de Tiempo de Trabajo, Autonomía y Desempeño del Rol al contrario que el personal de oficina, siendo estos últimos el puesto que más Carga de Trabajo tiene.

Los trabajadores de campo son los únicos que reflejan riesgo en Interés por el Trabajador y Relaciones y Apoyo Social.

Finalmente, el conjunto de trabajadores indica que no hay Participación y Supervisión.

### **5.5. Resultados por género.**

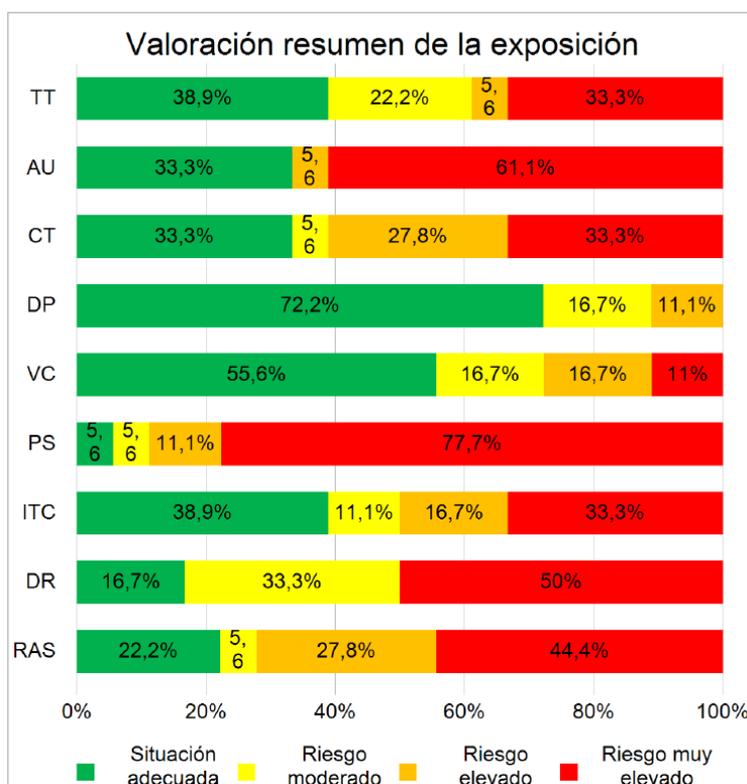
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la unidad de análisis: Si no tienes inconveniente, indícanos tu género:

### 5.5.1. Femenino.

Analizando los resultados obtenidos en la unidad de análisis género femenino, como muestra la **Figura 15.**, los factores que se encuentran en situación **DESFAVORABLE** son: **Autonomía (AU)**, **Carga de Trabajo (CT)**, **Participación y supervisión (PS)**, **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**, **Desempeño del Rol (DR)** y **Relaciones y apoyo social (RAS)** (suma de riesgo elevado y riesgo muy elevado).

Figura 15.

Gráfico Resumen de la Exposición en Género Femenino.



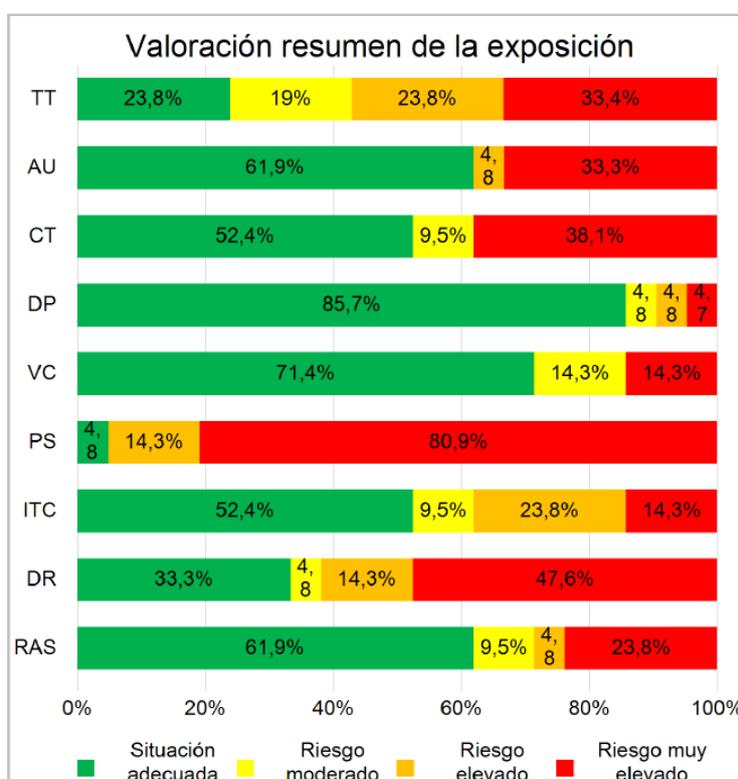
Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

### 5.5.2. Masculino.

En el caso del género masculino, los factores que se encuentran en situación **DESFAVORABLE** son: **Tiempo de Trabajo (TT)**, **Participación y supervisión (PS)** y **Desempeño del Rol (DR)** y **Relaciones** (suma de riesgo elevado y riesgo muy elevado), tal y como muestra la **Figura 16**.

Figura 16.

Gráfico Resumen de la Exposición en Género Masculino.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

### 5.5.3. No binario.

No se reciben datos de esta muestra.

### 5.5.4. Análisis comparado.

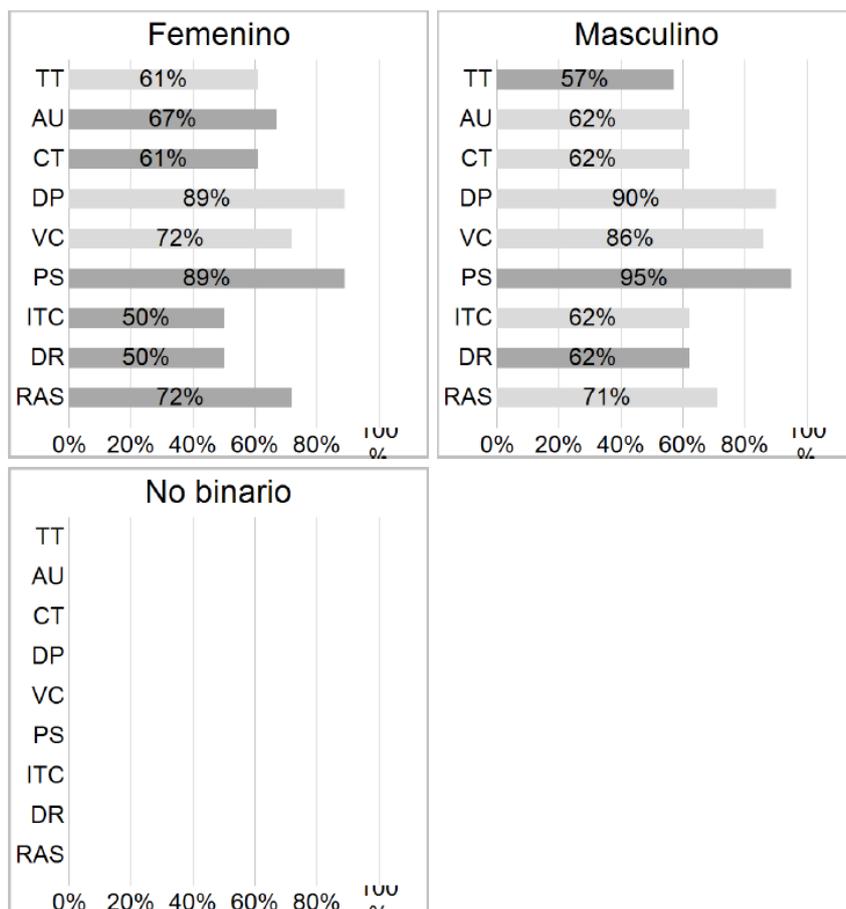
Se presenta a continuación una tabla resumen (ver **Figura 17.** y **Figura 18.**) que refleja la prevalencia de exposición correspondiente a cada una de las categorías de respuesta en la unidad de análisis "puesto de trabajo", abarcando los nueve factores evaluados por el método FPSICO 4.1. Esta prevalencia se ha calculado agrupando las opciones de respuesta de la siguiente manera: "Situación adecuada" junto con "Riesgo moderado", y, por otro lado, "Riesgo elevado" junto con "Riesgo muy elevado".

La representación visual en la tabla utiliza una codificación por tonos de gris para facilitar la interpretación de los datos:

- Gris oscuro: se aplica cuando la proporción de trabajadores en una determinada categoría es igual o superior al 50% de la muestra.
- Gris claro: se utiliza cuando dicha proporción es inferior al 50%.

**Figura 17.**

*Análisis Comparado Unidad Género.*



*Nota.* De aplicación FPSICO 4.1, 2025.

**Figura 18.**

*Mapa de Riesgos Psicosociales en la Unidad de Género.*

**Mapa de riesgos psicosociales: SI NO TIENES INCOVENIENTE,  
INDICANOS TU GÉNERO / factor de riesgo**

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Femenino	61,1%	66,7%	61,1%	88,9%	72,2%	88,9%	50%	50%	72,2%
Masculino	57,1%	61,9%	61,9%	90,5%	85,7%	95,2%	61,9%	61,9%	71,4%
No binario	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Comparando los resultados en la unidad de análisis de género observamos que hay diferencia entre mujeres y hombres ya que salvo en Participación y Supervisión y Desempeño de Rol que se encuentran en situación de riesgo para los dos, el resto de factores como Autonomía, Carga de Trabajo Interés por el Trabajador/Compensación y Relaciones y apoyo social son desfavorables para las mujeres y Tiempo de Trabajo para los hombres.

## 5.6. Análisis de los resultados.

A continuación, realizaremos un análisis pormenorizado de cada factor de análisis, desde el punto de vista global de empresa como por unidad de análisis.

### 5.6.1. Tiempo de trabajo:

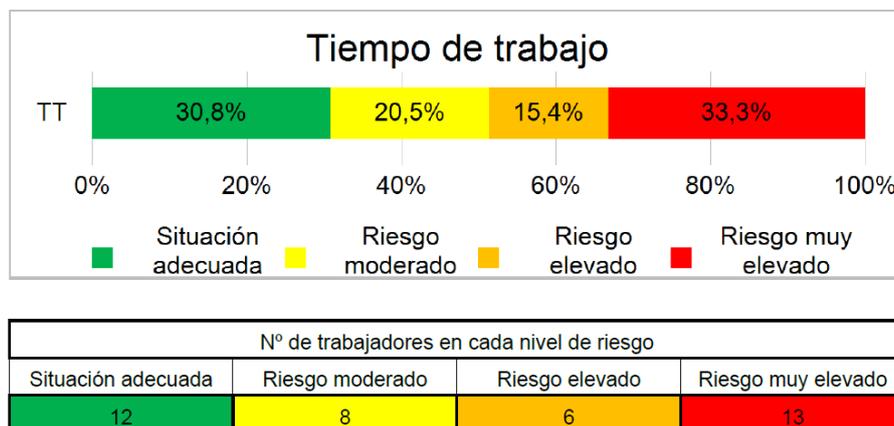
De manera global, los datos obtenidos reflejan una percepción general **desfavorable** en relación con organización temporal del trabajo semanal, incluyendo los días laborales, los periodos de descanso y la posibilidad de compatibilizar el tiempo libre con la vida familiar y social, ya que el 33,3 % de los trabajadores se encuentra en un riesgo muy elevado, como muestra la **Figura 19**.

*Se muestra los resultados de este factor por unidad de análisis en la **Figura 20**. y*

### **Figura 21.**

Figura 19.

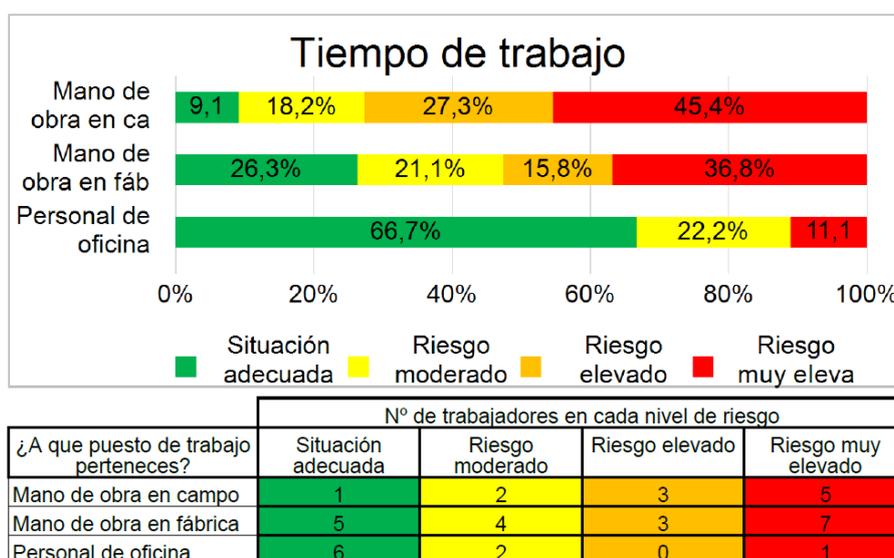
Tiempo de Trabajo: Global.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 20.

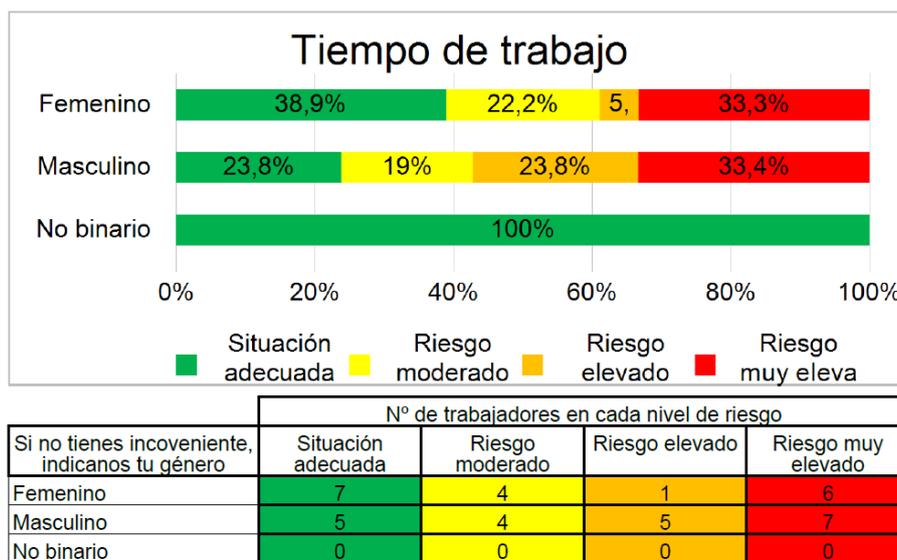
Tiempo de Trabajo: Puesto de Trabajo.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 21.

Tiempo de Trabajo: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Analizando los resultados por ítem, según muestra la **Tabla 2**, vemos que la problemática se encuentra en que los trabajadores no disponen habitualmente de descanso de al menos 48 horas ya que el 76,9 % de los trabajadores (la gran mayoría del sector de mano de obra) refieren que trabajan siempre o casi siempre los sábados y el 41,1 % no descansan lo suficiente entre jornadas.

Cuando se pregunta acerca de la conciliación familiar, es el puesto de mano de obra en fábrica el que se encuentra en mayor porcentaje de riesgo. Esto puede ser debido al ritmo de trabajo en cadena que sucede en fábrica, lo que complica que un miembro del equipo abandone su puesto de manera no planificada.

**Tabla 2.**

*Comparativo Factor: Tiempo de Trabajo.*

Tiempo de trabajo	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 1: ¿Trabajas los sábados?</b>							
Siempre o casi siempre	76,9%	100,0%	84,2%	33,3%	72,2%	81,0%	-
A menudo	5,1%	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	9,5%	-
A veces	5,1%	0,0%	5,3%	11,1%	0,0%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	12,9%	0,0%	0,0%	55,6%	27,8%	0,0%	-
<b>Item 2: ¿Trabajas los domingos y festivos?</b>							
Siempre o casi siempre	7,7%	0,0%	10,5%	11,1%	16,7%	0,0%	-
A menudo	15,4%	18,2%	21,1%	0,0%	11,1%	19,0%	-
A veces	35,9%	63,6%	26,3%	22,2%	22,2%	47,6%	-
Nunca o casi nunca	41,0%	18,2%	42,1%	66,7%	50,0%	33,4%	-
<b>Item 5: ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?</b>							
Siempre o casi siempre	33,3%	27,3%	21,1%	66,7%	44,4%	23,8%	-
A menudo	5,1%	0,0%	10,5%	0,0%	11,1%	0,0%	-
A veces	20,5%	91,1%	26,3%	22,2%	11,1%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	41,1%	63,6%	42,1%	11,1%	33,4%	47,6%	-
<b>Item 6: ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?</b>							
Siempre o casi siempre	20,5%	9,1%	15,8%	44,4%	11,1%	28,6%	-
A menudo	5,1%	0,0%	10,5%	0,0%	11,1%	0,0%	-
A veces	46,2%	72,7%	31,6%	44,4%	50,0%	42,9%	-
Nunca o casi nunca	28,2%	18,2%	42,1%	11,2%	27,8%	28,5%	-

*Nota.* Fuente propia.

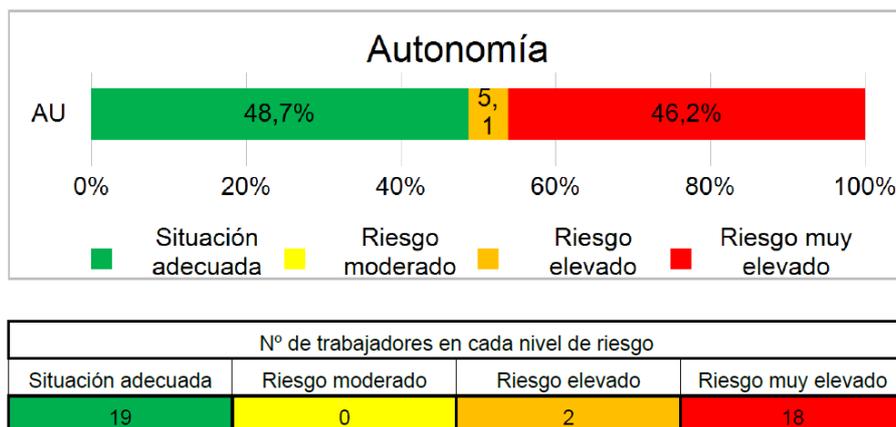
### 5.6.2. Autonomía:

Este factor se encuentra en un punto intermedio entre el nivel de riesgo elevado y una situación favorable. La autonomía hace referencia a la capacidad del trabajador para controlar su calendario de actividades y establecer la organización y los métodos de trabajo más adecuados

Se muestra los resultados de este factor tanto global como por unidad de análisis en la **Figura 22.**, **Figura 23.** y **Figura 24.**

**Figura 22.**

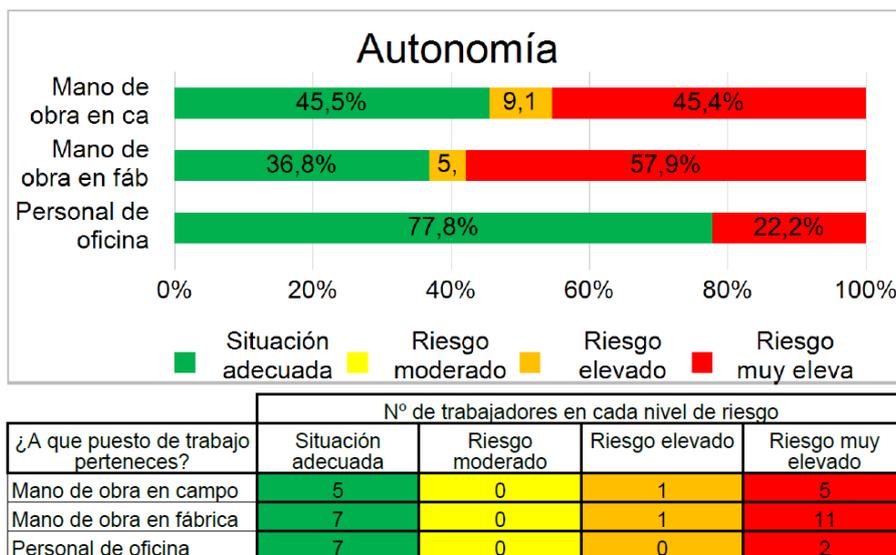
*Autonomía: Global.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 23.**

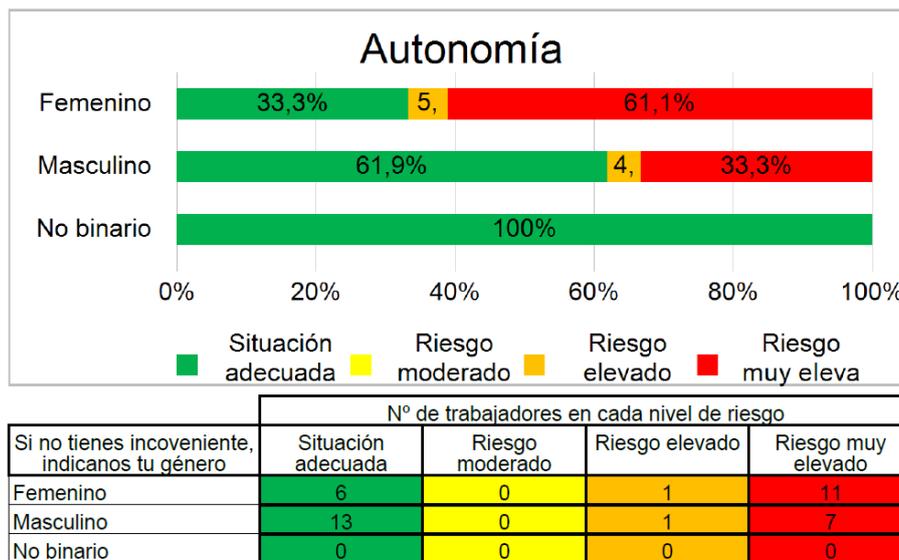
*Autonomía: Puesto de Trabajo.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 24.

Autonomía: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Son los puestos de trabajo de mano de obra (tanto en campo como en fábrica) los que se encuentran en situación **desfavorable**, sobre todo en la autonomía decisional ya que al ser trabajos que se realizan en cadena, no depende exclusivamente de ellos, no tienen posibilidad de decidir sobre las tareas y actividades que deben realizar, la distribución de sus tareas a lo largo del día o de cómo quieren distribuir su entorno en el puesto de trabajo.

*La valoración es positiva en lo referente a la capacidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal, decidir cuándo tomar pausas reglamentarias u otras cortas se encuentra exclusivamente en el puesto de trabajo de oficina sin encontrarse grandes diferencias en el género, según vemos en la **Tabla 3.** y **Tabla 4.***

**Tabla 3.**

*Comparativo Factor: Autonomía - Autonomía Temporal.*

Autonomía	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Autonomía temporal</b>							
<b>Item 3: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?</b>							
Siempre o casi siempre	23,1%	27,3%	10,5%	44,4%	22,2%	23,8%	-
A menudo	12,8%	0,0%	15,8%	22,2%	11,1%	14,3%	-
A veces	48,7%	45,5%	63,2%	22,2%	55,6%	42,9%	-
Nunca o casi nunca	15,4%	27,2%	10,5%	11,2%	11,1%	19,0%	-
<b>Item 7: ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?</b>							
Siempre o casi siempre	33,3%	36,4%	15,8%	66,7%	27,8%	38,1%	-
A menudo	10,3%	9,1%	15,8%	0,0%	11,1%	9,5%	-
A veces	15,4%	18,2%	21,1%	0,0%	16,7%	14,3%	-
Nunca o casi nunca	41,0%	36,3%	47,3%	33,3%	44,4%	38,1%	-
<b>Item 8: Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?</b>							
Siempre o casi siempre	25,6%	27,3%	15,8%	44,4%	22,2%	28,6%	-
A menudo	17,9%	9,1%	21,1%	22,2%	11,1%	23,8%	-
A veces	25,6%	36,4%	26,3%	11,1%	11,1%	38,1%	-
Nunca o casi nunca	30,0%	27,2%	36,8%	22,3%	55,6%	9,5%	-
<b>Item 9: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?</b>							
Siempre o casi siempre	17,9%	18,2%	15,8%	22,2%	5,6%	28,6%	-
A menudo	10,3%	0,0%	0,0%	44,4%	22,2%	0,0%	-
A veces	30,8%	36,4%	31,6%	22,2%	16,7%	42,9%	-
Nunca o casi nunca	41,0%	45,4%	52,6%	11,2%	55,5%	28,5%	-

*Nota. Fuente propia.*

**Tabla 4.**

*Comparativo Factor: Autonomía - Autonomía Decisional.*

Autonomía	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Autonomía desicional</b>							
<b>Item 10a: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?</b>							
Siempre o casi siempre	10,3%	0,0%	15,8%	11,1%	0,0%	19,0%	-
A menudo	20,5%	9,1%	15,8%	44,4%	27,8%	14,3%	-
A veces	33,3%	45,5%	26,3%	33,3%	27,8%	38,1%	-
Nunca o casi nunca	35,9%	45,4%	42,1%	11,2%	44,4%	28,6%	-
<b>Item 10b: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?</b>							
Siempre o casi siempre	23,1%	9,1%	10,5%	66,7%	22,2%	23,8%	-
A menudo	15,4%	0,0%	26,3%	11,1%	16,7%	14,3%	-
A veces	17,9%	36,4%	15,8%	0,0%	16,7%	19,0%	-
Nunca o casi nunca	43,6%	54,5%	47,6%	22,2%	44,4%	42,9%	-
<b>Item 10c: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?</b>							
Siempre o casi siempre	5,1%	0,0%	5,3%	11,1%	0,0%	9,5%	-
A menudo	17,9%	18,2%	15,8%	22,2%	5,6%	28,6%	-
A veces	25,6%	36,4%	10,5%	44,4%	33,3%	19,0%	-
Nunca o casi nunca	51,4%	45,4%	68,4%	22,3%	61,1%	42,9%	-
<b>Item 10d: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: como tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimiento de trabajo...)?</b>							
Siempre o casi siempre	10,3%	9,1%	10,5%	11,1%	5,6%	14,3%	-
A menudo	5,1%	9,1%	0,0%	11,1%	0,0%	9,5%	-
A veces	35,9%	27,3%	31,6%	55,6%	33,3%	38,1%	-
Nunca o casi nunca	48,7%	54,5%	57,9%	22,2%	61,1%	38,1%	-
<b>Item 10e: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?</b>							
Siempre o casi siempre	10,3%	0,0%	10,5%	22,2%	0,0%	19,0%	-
A menudo	10,3%	9,1%	5,3%	22,2%	11,1%	9,5%	-
A veces	10,3%	27,3%	0,0%	11,1%	5,6%	14,3%	-
Nunca o casi nunca	69,1%	63,6%	84,2%	44,5%	83,3%	57,2%	-
<b>Item 10f: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: la calidad de trabajo que tienes que realizar?</b>							
Siempre o casi siempre	15,4%	9,1%	15,8%	22,2%	0,0%	28,6%	-
A menudo	5,1%	9,1%	0,0%	11,1%	5,6%	4,8%	-
A veces	30,8%	45,5%	15,8%	44,4%	38,9%	23,8%	-
Nunca o casi nunca	48,7%	36,3%	68,4%	22,3%	55,5%	42,8%	-
<b>Item 10g: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: la resolución de situaciones anómalas o incidencias que ocurren en tu trabajo?</b>							
Siempre o casi siempre	10,3%	9,1%	10,5%	11,1%	5,6%	14,3%	-
A menudo	10,3%	9,1%	5,3%	22,2%	16,7%	4,8%	-
A veces	20,5%	27,3%	10,5%	33,3%	16,7%	23,8%	-
Nunca o casi nunca	58,9%	54,5%	73,7%	33,4%	61,0%	57,1%	-
<b>Item 10h: ¿Puedes tomar desiciones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?</b>							
Siempre o casi siempre	2,6%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	4,8%	-
A menudo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
A veces	5,1%	18,2%	0,0%	0,0%	5,6%	4,8%	-
Nunca o casi nunca	64,1%	45,5%	84,2%	44,4%	55,6%	71,4%	-
No trabajo en turnos rot.	28,2%	36,3%	10,5%	55,6%	38,8%	19,0%	-

Nota. Fuente propia.

### 5.6.3. Carga de trabajo:

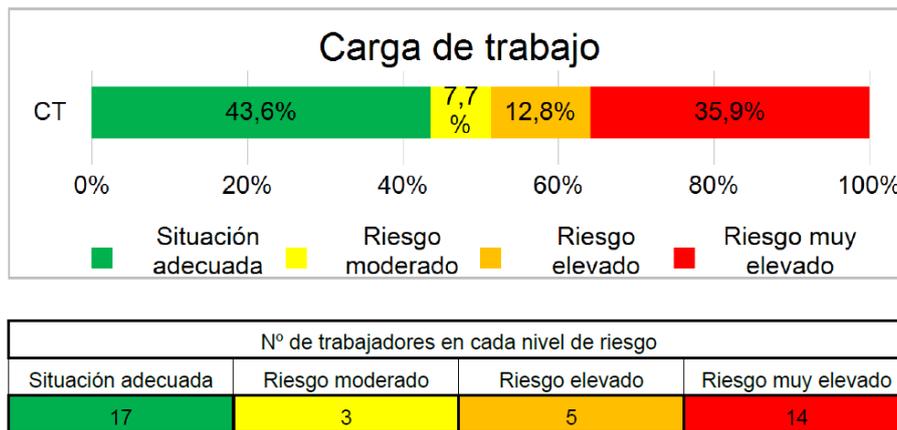
*En este factor nos encontramos que hay más trabajadores en situación favorable que en riesgo*

*muy elevado, según nos muestran las **Figura 25.**, **Figura 26.** y*

**Figura 27.** Sucede algo similar que, en el caso anterior, ya que si sumamos el porcentaje de trabajadores que se encuentran en situación adecuada y riesgo moderado obtenemos un 51,3 %.

**Figura 25.**

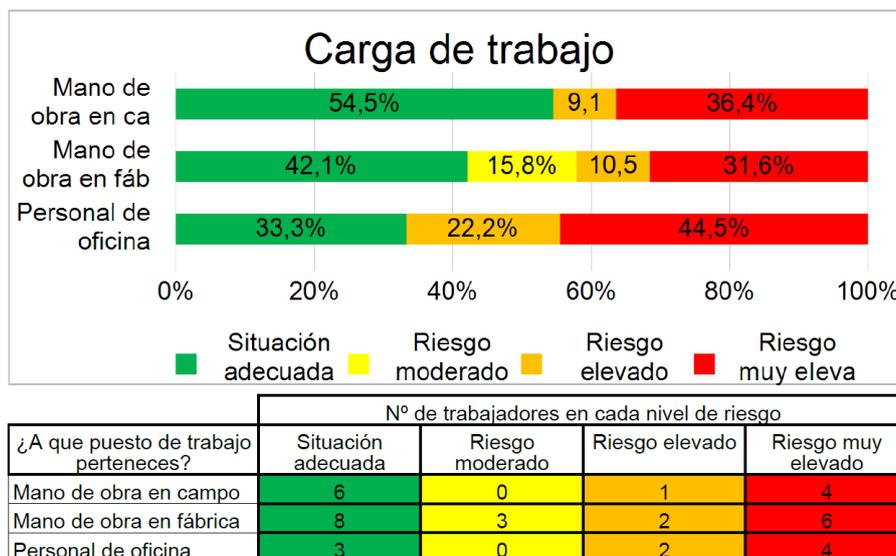
*Carga de Trabajo: Global.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 26.**

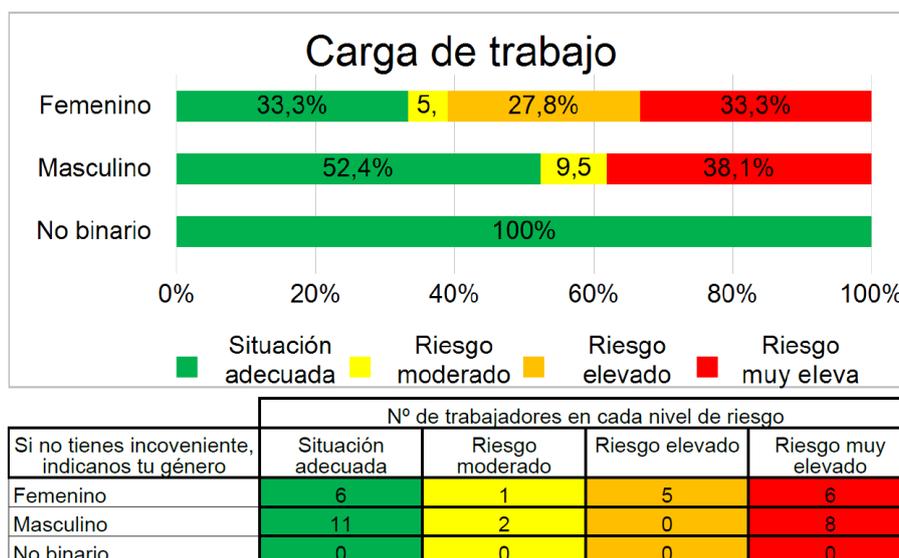
*Carga de Trabajo: Puesto de Trabajo.*



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 27.

Carga de Trabajo: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

En este caso es el personal de oficina el que indica que tiene una mayor carga de trabajo (44,5 % en situación de riesgo muy elevado) en comparación con los otros dos puestos. No obstante, los trabajadores de campo y fábrica tienen un alto porcentaje de carga de trabajo que se encuentra en situación desfavorable (más de 30 %).

Si analizamos este dato por género, son las mujeres las que se encuentran en situación desfavorable, si sumamos el riesgo elevado y muy elevado (61,1 %).

De manera global analizando los ítems vemos, según la **Tabla 5.** y la **Tabla 6.** que:

**Presiones de tiempos:** el 28,2% refiere que el tiempo que dispone para realizar las tareas es suficiente, pero casi el 40% de los trabajadores manifiesta que la ejecución de la tarea les impone trabajar con rapidez y deben acelerar el ritmo de trabajo.

**Esfuerzo de atención:** el trabajo requiere mantener un nivel elevado o muy elevado de concentración, realizar múltiples tareas simultáneamente y, en ocasiones, interrumpir una actividad para atender otras no planificadas, lo que afecta la continuidad del trabajo. El 28,2% de las personas encuestadas señala que su carga laboral es variable e impredecible de manera habitual.

**Cantidad y dificultad de la tarea:** un 56,4% de los trabajadores, manifiesta que no debe trabajar más tiempo del horario habitual, pero si considera que tiene una elevada o excesiva cantidad de trabajo (71,5%).

Tabla 5.

Comparativo Factor: Carga de Trabajo – Presiones de Tiempo/Esfuerzo de Atención.

Carga de trabajo	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Presiones de tiempo</b>							
<b>Item 23: ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?</b>							
Siempre o casi siempre	28,2%	36,4%	10,5%	55,6%	22,2%	33,3%	-
A menudo	15,4%	0,0%	15,8%	33,3%	27,8%	4,8%	-
A veces	30,8%	18,2%	47,4%	11,1%	22,2%	38,1%	-
Nunca o casi nunca	25,6%	45,4%	26,3%	0,0%	27,8%	23,8%	-
<b>Item 24: ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?</b>							
Siempre o casi siempre	35,9%	27,3%	42,1%	33,3%	38,9%	33,3%	-
A menudo	12,8%	18,2%	15,8%	0,0%	5,6%	19,0%	-
A veces	35,9%	36,4%	26,3%	55,6%	44,4%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	15,4%	18,1%	15,8%	11,1%	11,1%	19,1%	-
<b>Item 25: ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?</b>							
Siempre o casi siempre	38,5%	45,5%	36,8%	33,3%	50,0%	28,6%	-
A menudo	33,3%	27,3%	42,1%	22,2%	27,8%	38,1%	-
A veces	25,6%	27,2%	15,8%	44,5%	16,7%	33,3%	-
Nunca o casi nunca	2,6%	0,0%	5,3%	0,0%	5,5%	0,0%	-
<b>Esfuerzo de atención</b>							
<b>Item 21: A lo largo de la jornada ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?</b>							
Siempre o casi siempre	25,6%	36,4%	21,1%	22,2%	22,2%	28,6%	-
A menudo	20,5%	18,2%	21,1%	22,2%	33,3%	9,5%	-
A veces	35,9%	27,3%	36,8%	44,4%	33,3%	38,1%	-
Nunca o casi nunca	18,0%	18,1%	21,0%	11,2%	11,2%	23,8%	-
<b>Item 22: En general ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?</b>							
Muy alta	35,9%	27,3%	36,8%	44,4%	38,9%	33,3%	-
Alta	48,7%	54,5%	52,6%	33,3%	33,3%	61,9%	-
Media	12,8%	9,1%	10,6%	22,3%	22,2%	4,8%	-
Baja	2,6%	9,1%	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	-
Muy baja	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
<b>Item 27: ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?</b>							
Siempre o casi siempre	56,4%	54,5%	52,6%	66,7%	66,7%	47,6%	-
A menudo	17,9%	18,2%	21,1%	11,1%	11,1%	23,8%	-
A veces	20,5%	27,3%	21,1%	11,1%	16,7%	23,8%	-
Nunca o casi nunca	5,2%	0,0%	5,2%	11,1%	5,5%	4,8%	-
<b>Item 30: En tu trabajo ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?</b>							
Siempre o casi siempre	17,9%	36,4%	5,3%	22,2%	22,2%	14,3%	-
A menudo	23,1%	9,1%	21,1%	44,4%	27,8%	19,0%	-
A veces	41,0%	27,3%	52,6%	33,4%	38,9%	42,9%	-
Nunca o casi nunca	18,0%	27,2%	21,0%	0,0%	11,1%	23,8%	-
<b>Item 31: En el caso que existan interrupciones ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?</b>							
Siempre o casi siempre	15,4%	27,3%	5,3%	22,2%	16,7%	14,3%	-
A menudo	17,9%	9,1%	21,1%	22,2%	11,1%	23,8%	-
A veces	43,6%	45,5%	42,1%	44,4%	55,6%	33,3%	-
Nunca o casi nunca	23,1%	18,1%	31,5%	11,2%	16,6%	28,6%	-
<b>Item 32: ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?</b>							
Siempre o casi siempre	28,2%	27,3%	21,1%	44,4%	33,3%	23,8%	-
A menudo	17,9%	27,4%	10,5%	22,2%	27,8%	9,5%	-
A veces	41,0%	36,4%	52,6%	22,2%	27,8%	52,4%	-
Nunca o casi nunca	12,9%	9,0%	15,8%	11,2%	11,1%	14,3%	-

Nota. Fuente propia.

Tabla 6.

Comparativo Factor: Carga de Trabajo – Cantidad y Dificultad de la Tarea.

Carga de trabajo	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Cantidad y dificultad de la tarea</b>							
<b>Item 4: ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?</b>							
Siempre o casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
A menudo	5,1%	0,0%	5,3%	11,1%	5,6%	4,8%	-
A veces	38,5%	36,4%	31,6%	55,6%	44,4%	33,3%	-
Nunca o casi nunca	56,4%	63,6%	63,1%	33,3%	50,0%	61,9%	-
<b>Item 26: En general, la cantidad de trabajo que tienes es:</b>							
Excesiva	33,3%	36,4%	36,8%	22,2%	33,3%	33,3%	-
Elevada	38,5%	18,2%	47,4%	44,4%	50,0%	28,6%	-
Adecuada	28,2%	45,4%	15,8%	33,4%	16,7%	38,1%	-
Escasa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Muy escasa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
<b>Item 28: El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?</b>							
Siempre o casi siempre	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	5,6%	0,0%	-
A menudo	10,3%	9,1%	10,5%	11,1%	5,6%	14,3%	-
A veces	43,6%	27,3%	47,4%	55,6%	61,1%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	43,5%	63,6%	42,1%	22,2%	27,7%	57,1%	-
<b>Item 29: En tu trabajo ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?</b>							
Siempre o casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
A menudo	10,3%	18,2%	5,3%	11,1%	11,1%	9,5%	-
A veces	43,6%	36,4%	47,4%	44,4%	38,9%	47,6%	-
Nunca o casi nunca	46,1%	45,4%	47,3%	44,5%	50,0%	42,9%	-

Nota. Fuente propia.

#### 5.6.4. Demandas psicológicas:

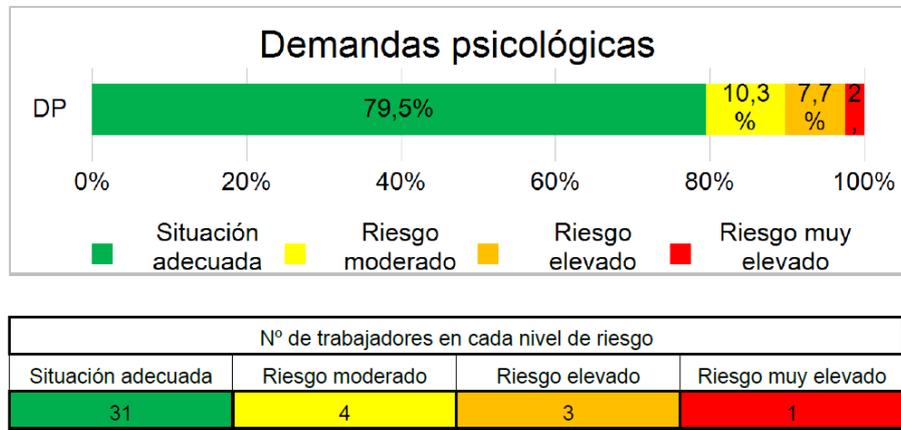
Desde el punto de vista psicosocial, la industria hortícola generalmente no implica un alto nivel de demanda psicológica, especialmente si la comparamos con sectores como el sanitario o el docente, debido a varias razones estructurales y organizativas propias del tipo de trabajo que se realiza.

*Es por lo que los resultados obtenidos son **favorables**, con un alto porcentaje de trabajadores en situación adecuada y riesgo moderado (89,8%), como muestra la **Figura 28.**, **Figura 29.** y*

**Figura 30.**

**Figura 28.**

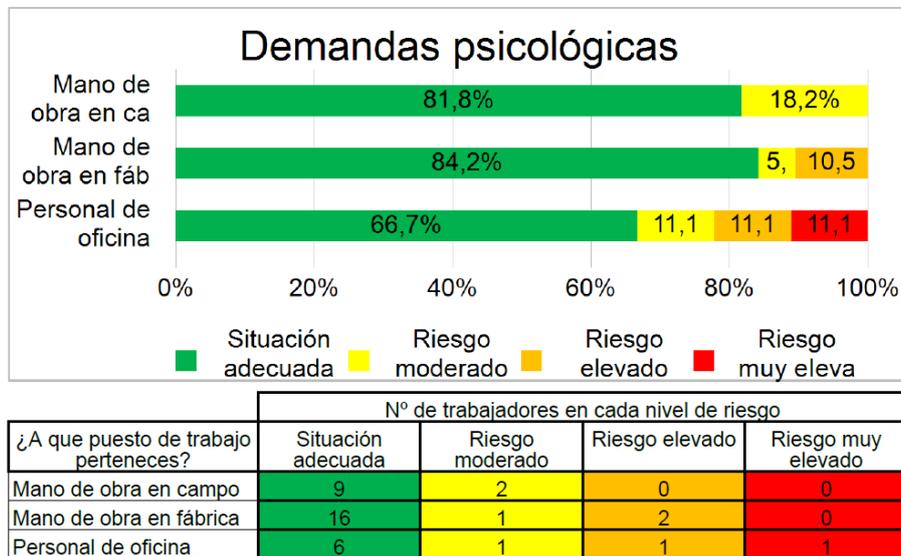
*Demandas Psicológicas: Global.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 29.**

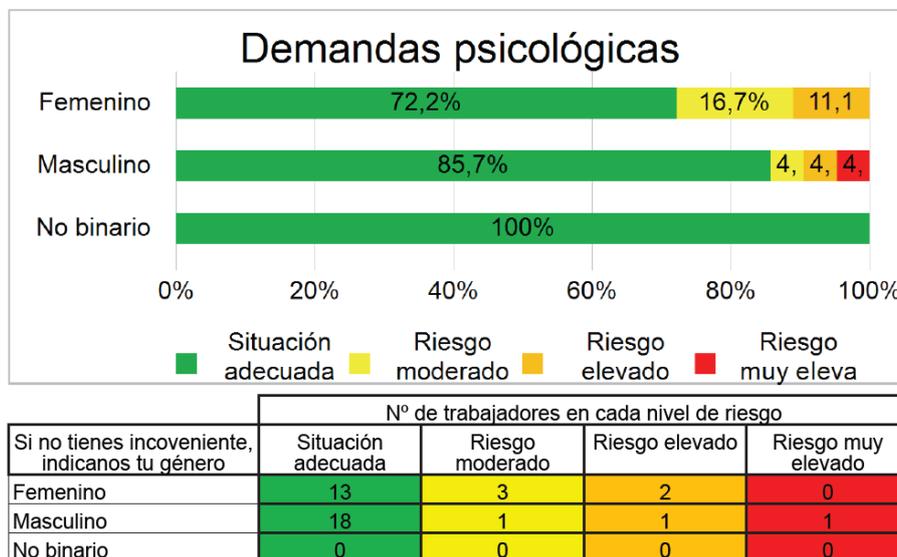
*Demandas Psicológicas: Puesto de Trabajo.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 30.**

*Demandas Psicológicas: Género.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

De manera global se exponen los ítems como muestran la

**Tabla 7.** y la **Tabla 8.**

**Tabla 7.**

Comparativo Factor: Demandas Psicológicas – Exigencias Cognitivas.

Demandas psicológicas	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Exigencias cognitivas</b>							
<b>Item 33a: En qué medida de tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos</b>							
Siempre o casi siempre	7,7%	9,1%	5,3%	11,1%	5,6%	9,5%	-
A menudo	25,6%	9,1%	26,3%	44,4%	27,8%	23,8%	-
A veces	51,3%	63,6%	52,6%	33,3%	61,1%	42,9%	-
Nunca o casi nunca	15,4%	18,2%	15,8%	11,2%	5,5%	23,8%	-
<b>Item 33b: En qué medida de tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones</b>							
Siempre o casi siempre	15,4%	18,2%	0,0%	44,4%	16,7%	14,3%	-
A menudo	23,1%	9,1%	36,8%	11,1%	27,8%	19,0%	-
A veces	43,6%	45,5%	47,4%	33,3%	33,3%	52,4%	-
Nunca o casi nunca	17,9%	27,2%	15,8%	11,2%	22,2%	14,3%	-
<b>Item 33c: En qué medida de tu trabajo requiere: tomar iniciativas</b>							
Siempre o casi siempre	25,6%	27,3%	21,1%	33,3%	27,8%	23,8%	-
A menudo	28,2%	18,2%	31,6%	33,3%	33,3%	23,8%	-
A veces	20,5%	18,2%	21,1%	22,2%	22,2%	19,0%	-
Nunca o casi nunca	25,7%	36,3%	26,2%	11,2%	16,7%	33,4%	-
<b>Item 33d: En qué medida de tu trabajo requiere: tener buena memoria</b>							
Siempre o casi siempre	41,0%	45,5%	42,1%	33,3%	38,9%	42,9%	-
A menudo	20,5%	18,2%	15,8%	33,3%	22,2%	19,0%	-
A veces	33,3%	27,3%	36,8%	33,4%	38,9%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	5,2%	9,0%	5,3%	0,0%	0,0%	9,5%	-
<b>Item 33e: En qué medida de tu trabajo requiere: ser creativo</b>							
Siempre o casi siempre	20,5%	27,3%	15,8%	22,2%	5,6%	33,3%	-
A menudo	17,9%	18,2%	15,8%	22,2%	27,8%	9,5%	-
A veces	28,2%	36,4%	26,3%	22,2%	33,3%	23,8%	-
Nunca o casi nunca	33,4%	18,1%	42,1%	33,4%	33,3%	33,4%	-

Nota. Fuente propia.

Tabla 8.

Comparativo Factor: Demandas Psicológicas – Exigencias Emocionales.

Demandas psicológicas	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Exigencias emocionales</b>							
<b>Item 33f: En qué medida de tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)</b>							
Siempre o casi siempre	7,7%	0,0%	15,8%	0,0%	11,1%	4,8%	-
A menudo	12,8%	0,0%	10,5%	33,3%	16,7%	9,5%	-
A veces	10,3%	9,1%	0,0%	33,3%	11,1%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	69,2%	90,9%	73,7%	33,4%	61,1%	76,2%	-
<b>Item 34a: En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos</b>							
Siempre o casi siempre	20,5%	27,3%	26,3%	0,0%	33,3%	9,5%	-
A menudo	7,7%	9,1%	10,5%	0,0%	0,0%	14,3%	-
A veces	28,2%	18,2%	21,1%	55,6%	27,8%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	33,3%	27,3%	31,6%	44,4%	38,9%	28,6%	-
No tengo, no trato	10,3%	18,1%	10,5%	0,0%	0,0%	19,0%	-
<b>Item 34b: En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados</b>							
Siempre o casi siempre	10,3%	18,2%	5,3%	11,1%	16,7%	4,8%	-
A menudo	5,1%	9,1%	5,3%	0,0%	5,6%	4,8%	-
A veces	20,5%	27,3%	10,5%	33,3%	22,2%	19,0%	-
Nunca o casi nunca	35,9%	27,3%	42,1%	33,3%	27,8%	42,9%	-
No tengo, no trato	28,2%	18,1%	36,8%	22,3%	27,7%	28,5%	-
<b>Item 34c: En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros</b>							
Siempre o casi siempre	7,7%	18,2%	5,3%	0,0%	11,1%	4,8%	-
A menudo	17,9%	9,1%	21,1%	22,2%	33,3%	4,8%	-
A veces	33,3%	27,3%	26,3%	55,6%	27,8%	38,1%	-
Nunca o casi nunca	38,5%	45,4%	42,1%	22,2%	27,8%	47,6%	-
No tengo, no trato	2,6%	0,0%	5,2%	0,0%	0,0%	4,7%	-
<b>Item 34d: En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)</b>							
Siempre o casi siempre	12,8%	0,0%	15,8%	22,2%	22,2%	4,8%	-
A menudo	2,6%	0,0%	5,3%	0,0%	5,6%	0,0%	-
A veces	7,7%	9,1%	0,0%	22,2%	5,6%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	30,8%	36,4%	21,1%	44,4%	33,3%	28,6%	-
No tengo, no trato	46,1%	54,5%	57,8%	11,2%	33,3%	57,1%	-
<b>Item 35: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?</b>							
Siempre o casi siempre	25,6%	27,3%	26,3%	22,2%	33,3%	19,0%	-
A menudo	10,3%	9,1%	5,3%	22,2%	11,1%	9,5%	-
A veces	30,8%	27,3%	31,6%	33,3%	33,3%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	33,3%	36,3%	36,8%	22,3%	22,3%	42,9%	-
<b>Item 36: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos (pasajeros, alumnos, pacientes, etc)</b>							
Siempre o casi siempre	7,7%	9,1%	5,3%	11,1%	5,6%	9,5%	-
A menudo	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	4,8%	-
A veces	7,7%	0,0%	15,8%	0,0%	5,6%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	82,0%	90,9%	78,9%	77,8%	88,8%	76,2%	-

Nota. Fuente propia.

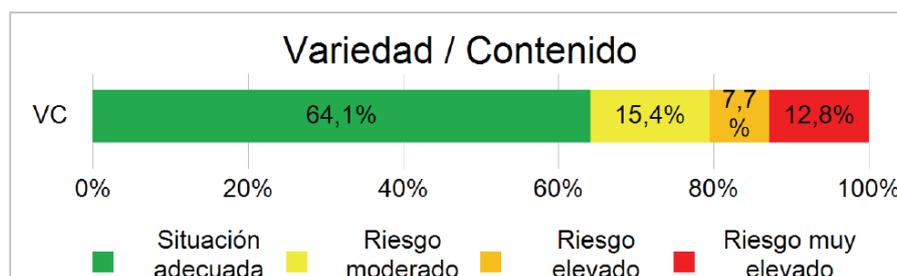
### 5.6.5. Variedad / Contenido:

Este factor se encuentra de manera global en situación **favorable**, como muestra la Figura 31., Figura 32. y la Figura 33. . El 25,6% considera que su trabajo le resulta muy rutinario frente al otro 28,2% que no. Respecto al sentido de las tareas, se percibe que el 51,3% de los participantes considera que lo tiene y más del 70% considera que su trabajo contribuye en el conjunto de la empresa, aunque no es apreciado por superiores (43,6%).

En general consideran que su trabajo es reconocido y a preciado por sus familias y amistades (51,3%), mientras que solo un 15,4% recibe reconocimiento por parte de sus compañeros habitualmente, como muestra la **Tabla 9**.

Figura 31.

Variedad/Contenido: Global.

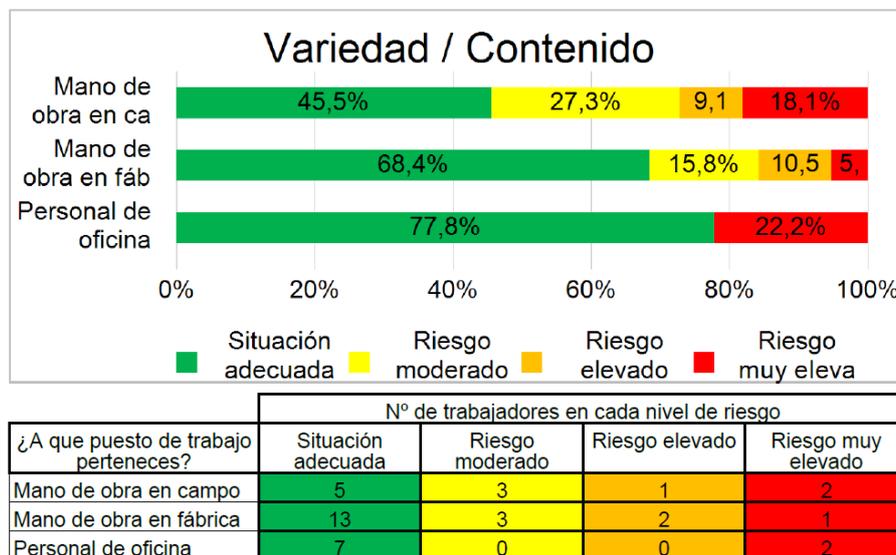


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
25	6	3	5

Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 32.

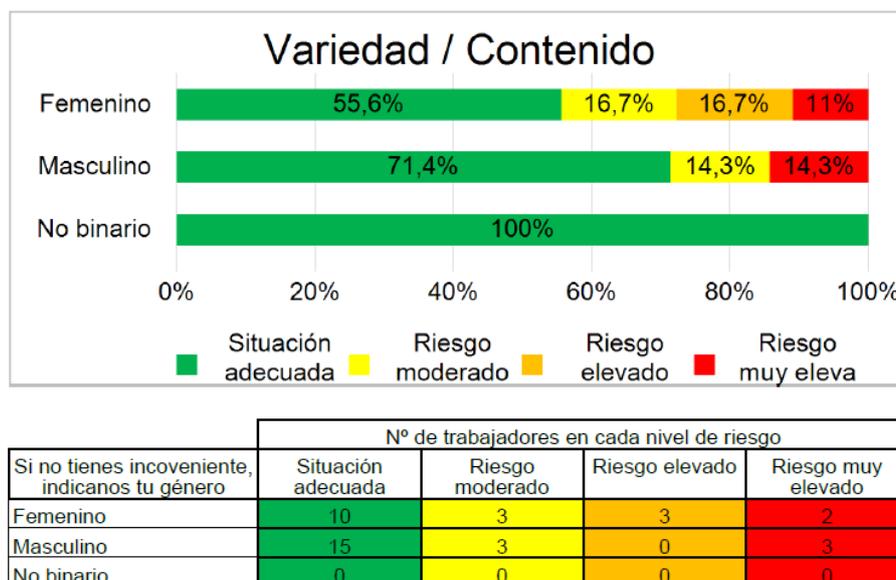
Variedad/Contenido: Puesto de Trabajo.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 33.

Variedad/Contenido: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Tabla 9.**

*Comparativo factor: Variedad/Contenido.*

Variedad / Contenido	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 37: El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?</b>							
No	28,2%	27,4%	21,1%	44,4%	33,3%	23,8%	-
A veces	15,4%	0,0%	21,1%	22,2%	5,6%	23,8%	-
Bastante	30,8%	27,3%	36,8%	22,2%	50,0%	14,3%	-
Mucho	25,6%	45,4%	21,0%	11,2%	11,1%	38,1%	-
<b>Item 38: En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?</b>							
Mucho	51,3%	54,5%	52,6%	44,4%	44,4%	57,1%	-
Bastante	41,0%	27,3%	47,4%	44,4%	44,4%	38,1%	-
Poco	7,7%	18,2%	0,0%	11,2%	11,2%	4,8%	-
Nada	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
<b>Item 39: ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?</b>							
No es muy importante	12,8%	0,0%	10,5%	33,3%	22,2%	4,8%	-
Es importante	35,9%	18,2%	42,1%	44,4%	33,3%	38,1%	-
Es muy importante	35,9%	45,5%	36,8%	22,3%	33,3%	38,1%	-
No lo sé	15,4%	36,3%	10,6%	0,0%	11,2%	19,0%	-
<b>Item 40a: En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por---? Tus superiores</b>							
Siempre o casi siempre	17,9%	18,2%	15,8%	22,2%	5,6%	28,6%	-
A menudo	15,4%	0,0%	15,8%	33,3%	16,7%	14,3%	-
A veces	20,5%	18,2%	15,8%	33,3%	27,8%	14,3%	-
Nunca o casi nunca	43,6%	63,5%	47,4%	11,2%	49,9%	38,1%	-
No tengo, no trato	2,6%	0,0%	5,2%	0,0%	0,0%	4,7%	-
<b>Item 40b: En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por---? Tus compañeros de trabajo</b>							
Siempre o casi siempre	15,4%	9,1%	15,8%	22,2%	5,6%	23,8%	-
A menudo	28,2%	27,3%	31,6%	22,2%	16,7%	38,1%	-
A veces	38,5%	45,5%	36,8%	33,3%	50,0%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	17,9%	18,1%	15,8%	22,3%	27,7%	9,5%	-
No tengo, no trato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
<b>Item 40c: En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por---? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...</b>							
Siempre o casi siempre	12,8%	0,0%	15,8%	22,2%	11,1%	14,3%	-
A menudo	7,7%	0,0%	5,3%	22,2%	5,6%	9,5%	-
A veces	12,8%	9,1%	10,5%	22,2%	16,7%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	12,8%	9,1%	15,8%	11,1%	22,2%	4,8%	-
No tengo, no trato	53,9%	81,8%	52,6%	22,3%	44,4%	61,9%	-
<b>Item 40c: En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por---? Tu familia y amistades</b>							
Siempre o casi siempre	51,3%	45,5%	47,4%	66,7%	61,1%	42,9%	-
A menudo	23,1%	9,1%	31,6%	22,2%	22,2%	23,8%	-
A veces	10,3%	9,1%	10,5%	11,1%	11,1%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	15,3%	36,3%	10,5%	0,0%	5,6%	23,8%	-
No tengo, no trato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-

*Nota. Fuente propia.*

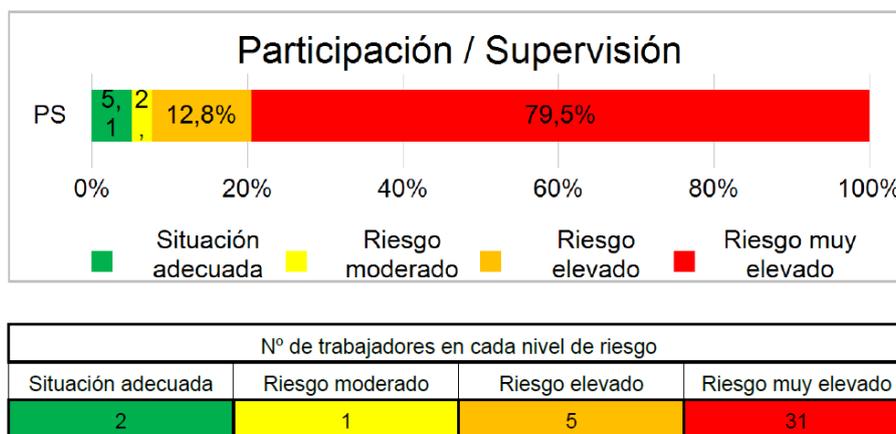
### 5.6.6. Participación / Supervisión:

Analizando los resultados se ve que el factor Supervisión (ítem 12a – 12d según la **Tabla 10.**) es bien valorado de manera global, siendo excesiva en un 33,3% cuando hablamos de ritmo de trabajo. En el caso de la Participación, hay un alto porcentaje de trabajadores que se encuentran en situación **desfavorable**. Cabe destacar que, muchos de los aspectos relacionados con este factor de participación, incorporados en el cuestionario son aspecto de Gestión Empresarial (contratación de personal, cambios en la dirección, cambios en los sistemas productivos, etc.). La participación en estos casos corresponde a perfiles de dirección o mandos intermedios, quedando el resto de personal sin intervención posible, solamente debe recibir información al respecto.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos, como muestra la Figura 34.,Figura 35. y Figura 36.

Figura 34.

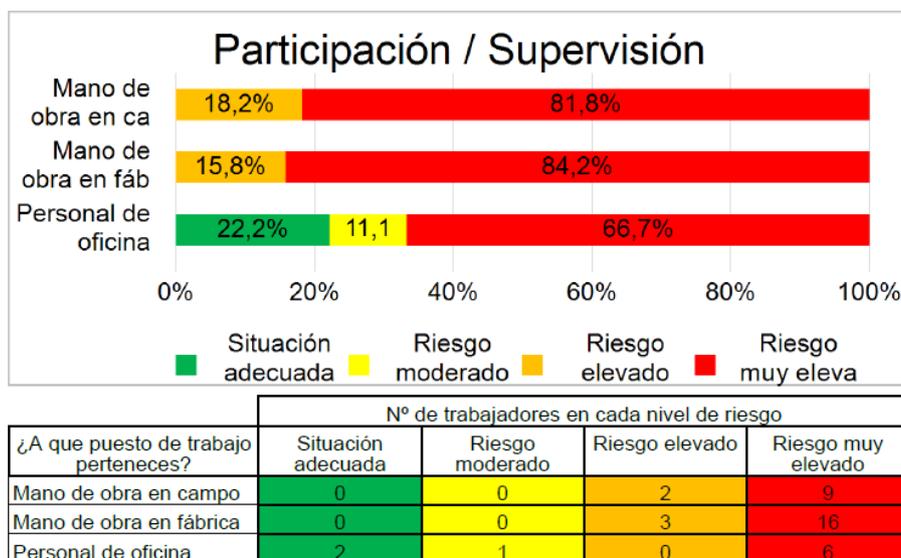
Participación/Supervisión: Global.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 35.

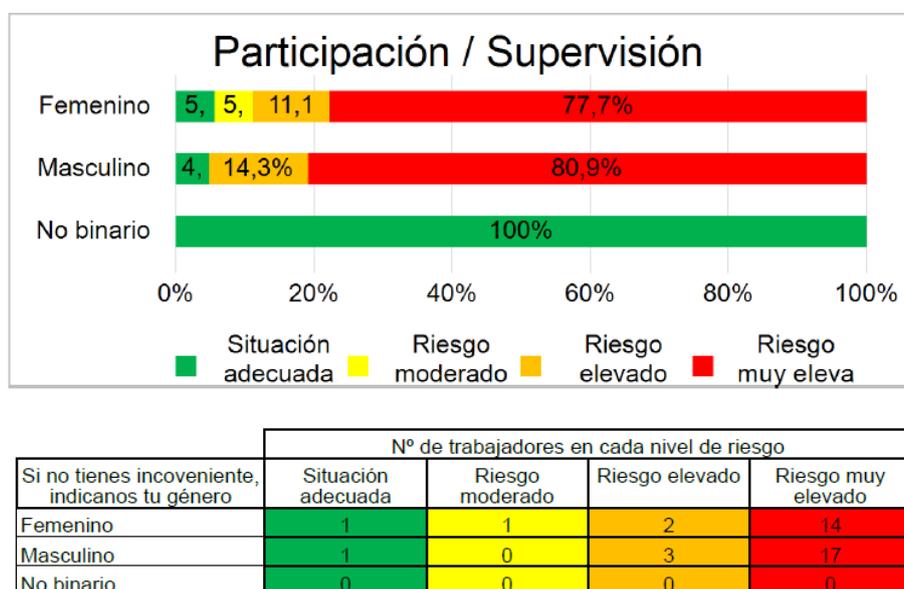
Participación/Supervisión: Puesto de Trabajo.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 36.

Participación/Supervisión: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Tabla 10.**

*Comparativo Factor: Participación/Supervisión.*

Participación / Supervisión	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 11a: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales</b>							
Puedo decidir	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	4,8%	-
Se me consulta	10,3%	18,2%	5,3%	11,1%	11,1%	9,5%	-
Sólo recibo información	59,0%	45,5%	73,7%	44,4%	61,1%	27,1%	-
Ninguna participación	28,1%	36,3%	21,0%	33,4%	27,8%	28,6%	-
<b>Item 11b: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar</b>							
Puedo decidir	10,3%	9,1%	10,5%	11,1%	11,1%	9,5%	-
Se me consulta	17,9%	27,3%	5,3%	33,3%	16,7%	19,0%	-
Sólo recibo información	46,2%	45,5%	52,6%	33,3%	38,9%	52,4%	-
Ninguna participación	25,6%	18,1%	31,6%	22,3%	33,3%	19,1%	-
<b>Item 11c: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios</b>							
Puedo decidir	2,6%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	4,8%	-
Se me consulta	5,1%	9,1%	0,0%	11,1%	0,0%	9,5%	-
Sólo recibo información	43,6%	36,4%	36,8%	66,7%	55,6%	33,3%	-
Ninguna participación	48,7%	54,5%	57,9%	22,2%	44,4%	52,4%	-
<b>Item 11d: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo</b>							
Puedo decidir	7,7%	9,1%	5,3%	11,1%	16,7%	0,0%	-
Se me consulta	5,1%	0,0%	5,3%	11,1%	0,0%	9,5%	-
Sólo recibo información	30,8%	36,4%	26,3%	33,3%	27,8%	33,3%	-
Ninguna participación	56,4%	54,5%	63,1%	44,5%	55,5%	57,2%	-
<b>Item 11e: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores</b>							
Puedo decidir	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Se me consulta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Sólo recibo información	35,9%	45,5%	26,3%	44,4%	27,8%	42,9%	-
Ninguna participación	64,1%	54,5%	73,7%	55,6%	72,2%	57,1%	-
<b>Item 11f: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados</b>							
Puedo decidir	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	5,6%	0,0%	-
Se me consulta	5,1%	0,0%	0,0%	22,2%	11,1%	0,0%	-
Sólo recibo información	15,4%	18,2%	10,5%	22,2%	0,0%	29,0%	-
Ninguna participación	76,9%	81,8%	89,5%	44,5%	83,3%	71,4%	-
<b>Item 11g: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo</b>							
Puedo decidir	5,1%	9,1%	5,3%	0,0%	11,1%	0,0%	-
Se me consulta	10,3%	0,0%	5,3%	33,3%	11,1%	9,5%	-
Sólo recibo información	30,8%	36,4%	26,3%	33,3%	33,3%	28,6%	-
Ninguna participación	53,8%	54,5%	63,1%	33,4%	44,5%	61,9%	-

Participación / Supervisión	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 12a: ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo</b>							
No interviene	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
Insuficiente	17,9%	27,3%	15,8%	11,1%	22,2%	14,3%	-
Adecuada	69,2%	54,5%	73,7%	77,8%	66,7%	71,4%	-
Excesiva	12,9%	18,2%	10,5%	11,1%	11,1%	14,3%	-
<b>Item 12b: ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo</b>							
No interviene	7,7%	0,0%	5,3%	22,2%	11,1%	4,8%	-
Insuficiente	25,6%	36,4%	26,3%	11,1%	22,2%	28,6%	-
Adecuada	48,7%	45,5%	47,4%	55,6%	50,0%	47,6%	-
Excesiva	18,0%	18,1%	21,0%	11,1%	16,7%	19,0%	-
<b>Item 12c: ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo</b>							
No interviene	10,3%	0,0%	5,3%	33,3%	11,1%	9,5%	-
Insuficiente	17,9%	18,2%	26,3%	0,0%	11,1%	23,8%	-
Adecuada	38,5%	45,5%	26,3%	55,6%	27,8%	47,6%	-
Excesiva	33,3%	36,3%	42,1%	11,1%	50,0%	19,1%	-
<b>Item 12d: ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado</b>							
No interviene	5,1%	0,0%	0,0%	22,2%	5,6%	4,8%	-
Insuficiente	28,2%	36,4%	36,8%	0,0%	33,3%	23,8%	-
Adecuada	64,1%	63,6%	63,2%	66,7%	55,6%	71,4%	-
Excesiva	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	5,5%	0,0%	-

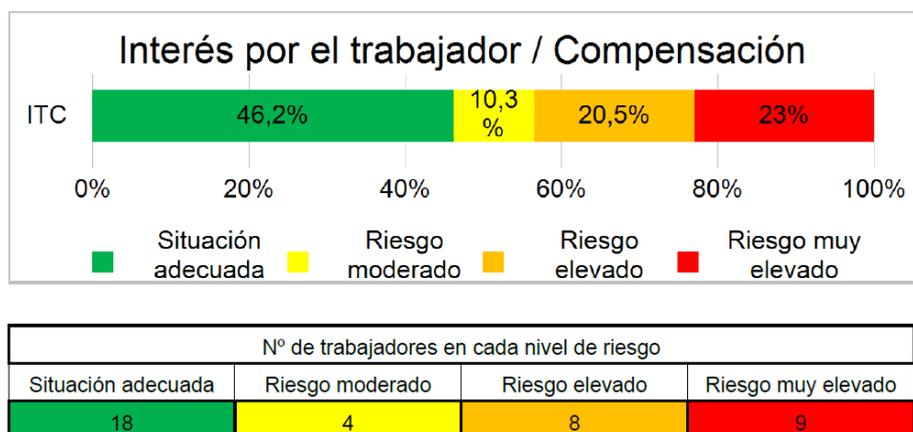
Nota. Fuente propia.

### 5.6.7. Interés por el trabajador / Compensación:

Este factor se encuentra en un punto intermedio si sumamos los porcentajes de trabajadores en situación adecuada y riesgo moderado (56,5%), como muestra la **Figura 37.**, siendo el puesto de trabajo de mano de obra en fábrica y el género femenino los que se encuentran en situación más **desfavorable** en comparación con el resto de puestos y género, según observamos en la **Figura 38.** y **Figura 39.**

Figura 37.

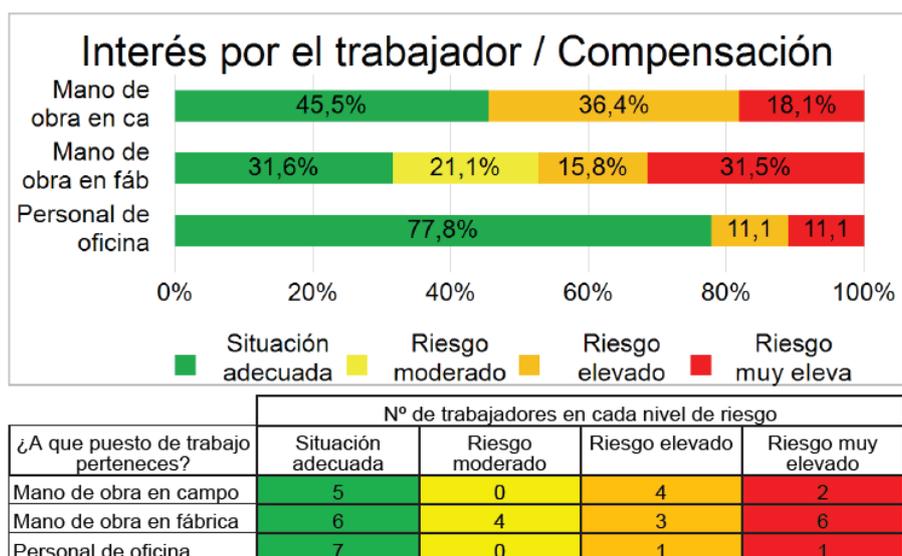
Interés por el Trabajador/Compensación: Global.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 38.

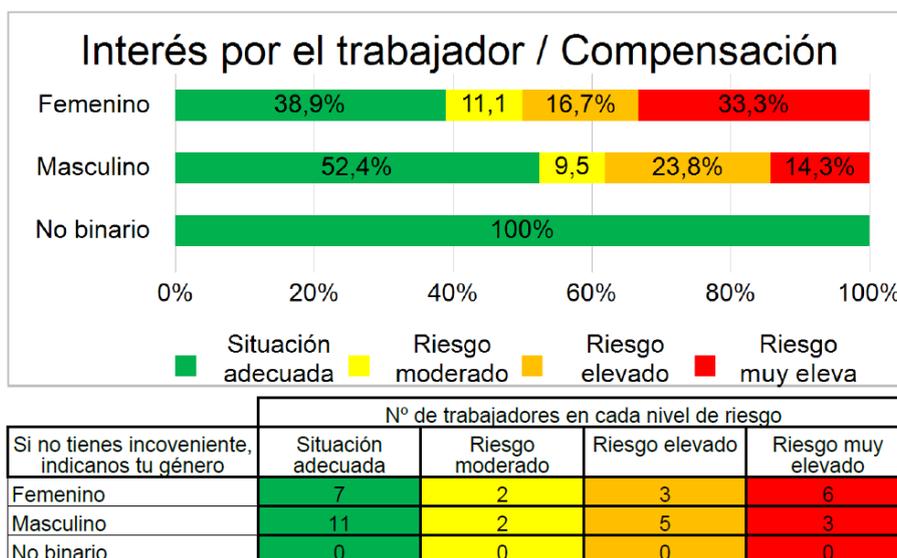
Interés por el Trabajador/Compensación: Puesto de Trabajo.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 39.

Interés por el Trabajador/Compensación: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Los valores negativos de este factor se reflejan en aspectos sobre la información en: posibilidades de formación y sus requisitos, así como las facilidades sobre el desarrollo profesional y aspectos relacionados con la compensación, como esfuerzo y recompensas, o satisfacción total sobre el salario, según vemos en la Tabla 11.

**Tabla 11.**

*Comparativo Factor: Interés por el Trabajador/Compensación.*

Interés por el trabajador / Compensación	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Ítem 13a: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación</b>							
No hay información	17,9%	9,1%	26,3%	11,1%	22,2%	14,3%	-
Insuficiente	41,0%	54,5%	36,8%	33,3%	50,0%	33,3%	-
Es adecuada	41,1%	36,4%	36,9%	55,6%	27,8%	524,0%	-
<b>Ítem 13b: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción</b>							
No hay información	30,8%	36,4%	31,6%	22,2%	33,3%	28,6%	-
Insuficiente	35,9%	27,3%	52,6%	11,1%	33,3%	38,1%	-
Es adecuada	33,3%	36,3%	15,8%	66,7%	33,4%	33,3%	-
<b>Ítem 13c: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción</b>							
No hay información	46,2%	54,5%	52,6%	22,2%	50,0%	42,9%	-
Insuficiente	30,8%	18,2%	42,1%	22,2%	27,8%	33,3%	-
Es adecuada	23,0%	27,3%	5,3%	55,6%	22,2%	23,8%	-
<b>Ítem 13d: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado</b>							
No hay información	28,2%	18,2%	36,8%	22,2%	27,8%	28,6%	-
Insuficiente	30,8%	45,5%	31,6%	11,1%	27,8%	33,3%	-
Es adecuada	41,0%	36,3%	31,6%	66,7%	44,4%	38,1%	-
<b>Ítem 41: ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?</b>							
Adecuadamente	15,4%	0,0%	15,8%	33,3%	16,7%	14,3%	-
Regular	15,4%	18,2%	10,5%	22,2%	22,2%	9,5%	-
Insuficientemente	30,8%	27,3%	36,8%	22,2%	33,3%	28,6%	-
No existe posibilidad de desarrollo profesional	38,4%	54,5%	36,9%	22,3%	27,8%	47,6%	-
<b>Ítem 42: ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?</b>							
Muy adecuada	17,9%	9,1%	26,3%	11,1%	5,6%	28,6%	-
Suficiente	30,8%	36,4%	10,5%	66,7%	33,3%	28,6%	-
Insuficiente en algunos casos	30,8%	45,5%	31,6%	11,1%	27,8%	33,3%	-
Totalmente insuficiente	20,5%	9,0%	31,6%	11,1%	33,3%	9,5%	-
<b>Ítem 43: En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y la recompensas que la empresa te proporciona es:</b>							
Muy adecuada	5,1%	9,1%	0,0%	11,1%	5,6%	4,8%	-
Suficiente	25,6%	18,2%	21,1%	44,4%	22,2%	28,6%	-
Insuficiente en algunos casos	35,9%	45,5%	31,6%	33,3%	27,8%	42,9%	-
Totalmente insuficiente	33,4%	27,2%	47,3%	11,2%	44,4%	23,7%	-
<b>Ítem 44: Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?</b>							
Muy satisfecho	5,1%	0,0%	5,3%	11,1%	11,1%	0,0%	-
Satisfecho	30,8%	18,2%	21,1%	66,7%	27,8%	33,3%	-
Insatisfecho	23,1%	36,4%	26,3%	0,0%	16,7%	28,6%	-
Muy insatisfecho	41,0%	45,4%	47,3%	22,2%	44,4%	38,1%	-

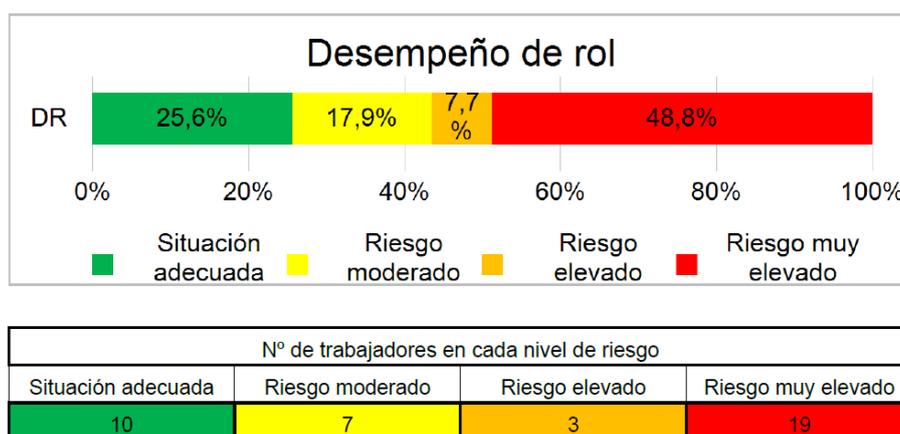
Nota. Fuente propia.

### 5.6.8. Desempeño de rol:

Las valoraciones de este factor hacen referencia a la percepción que tiene el trabajador acerca de la información que recibe sobre lo que debe hacer, que competencias y responsabilidades tiene, la cantidad y la calidad que se espera de su trabajo. En nuestro caso hay un alto porcentaje de trabajadores en situación **desfavorable**, siendo el puesto de oficina el único con valores más adecuados, como vemos en la **Figura 40.**, **Figura 41.** y **Figura 42.**

**Figura 40.**

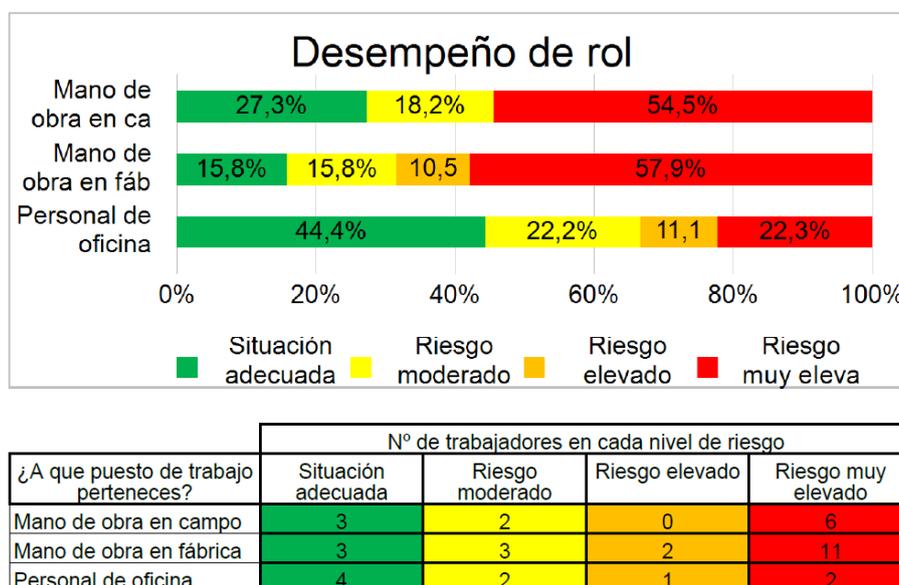
*Desempeño de Rol: Global.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 41.**

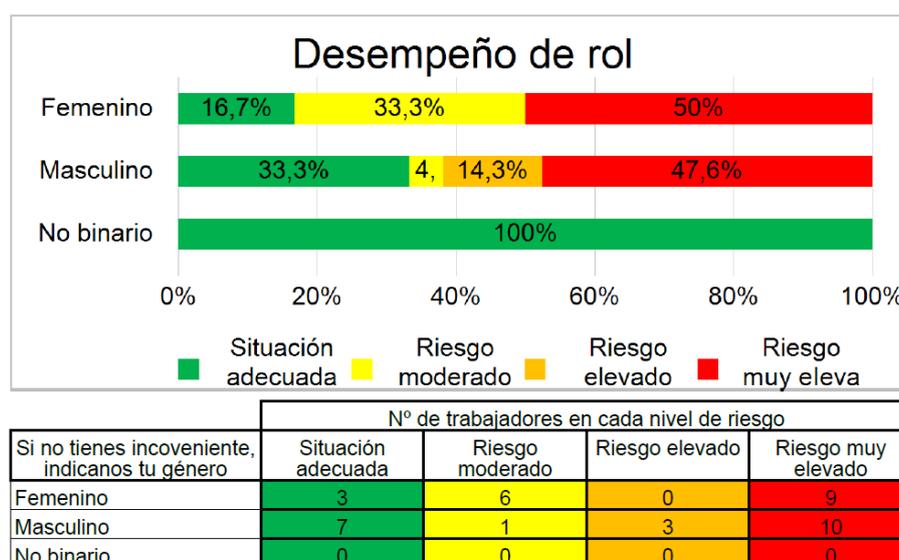
*Desempeño de Rol: Puesto de Trabajo.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

**Figura 42.**

*Desempeño de Rol: Género.*



*Nota.* De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

En la

**Tabla 12.** observamos los resultados por ítems.

**Tabla 12.**

*Comparativo Factor: Desempeño de Rol.*

Desempeño de rol	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 14a: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)</b>							
Muy clara	12,8%	9,1%	10,5%	22,2%	5,6%	19,0%	-
Clara	51,3%	54,5%	52,6%	44,4%	66,7%	38,1%	-
Poco clara	28,2%	27,3%	31,3%	22,2%	16,7%	38,1%	-
Nada clara	7,7%	9,1%	5,3%	11,2%	11,0%	4,8%	-
<b>Item 14b: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)</b>							
Muy clara	12,8%	9,1%	10,5%	22,2%	5,6%	19,0%	-
Clara	51,3%	63,6%	42,1%	55,6%	61,1%	42,9%	-
Poco clara	30,8%	27,3%	42,1%	11,1%	27,8%	33,3%	-
Nada clara	5,1%	0,0%	5,3%	11,1%	5,5%	4,8%	-
<b>Item 14c: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas</b>							
Muy clara	12,8%	9,1%	15,8%	11,1%	11,1%	14,3%	-
Clara	51,3%	54,5%	47,4%	55,6%	44,4%	57,1%	-
Poco clara	20,5%	27,3%	21,1%	11,1%	33,3%	9,5%	-
Nada clara	15,4%	9,1%	15,7%	22,2%	11,2%	19,1%	-
<b>Item 14d: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas</b>							
Muy clara	12,8%	18,2%	10,5%	11,1%	5,6%	19,0%	-
Clara	48,7%	54,5%	36,8%	66,7%	50,0%	47,6%	-
Poco clara	30,8%	27,3%	42,1%	11,1%	33,3%	28,6%	-
Nada clara	7,7%	0,0%	10,6%	11,1%	11,1%	4,8%	-
<b>Item 14e: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo</b>							
Muy clara	15,4%	9,1%	10,5%	33,3%	11,1%	19,0%	-
Clara	56,4%	54,5%	57,9%	55,6%	61,1%	52,4%	-
Poco clara	17,9%	36,4%	15,8%	0,0%	16,7%	19,0%	-
Nada clara	10,3%	0,0%	15,8%	11,1%	11,1%	9,6%	-
<b>Item 14f: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo</b>							
Muy clara	23,1%	18,2%	26,3%	22,2%	19,7%	28,6%	-
Clara	35,9%	36,4%	31,6%	44,4%	50,0%	23,8%	-
Poco clara	30,8%	36,4%	31,6%	22,2%	22,2%	38,1%	-
Nada clara	10,2%	9,0%	10,5%	11,2%	11,1%	9,5%	-
<b>Item 15a: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales</b>							
Siempre o casi siempre	20,5%	18,2%	26,3%	11,1%	22,2%	19,0%	-
A menudo	28,2%	18,2%	36,8%	22,2%	27,8%	28,6%	-
A veces	28,2%	27,3%	21,1%	44,4%	33,3%	23,8%	-
Nunca o casi nunca	23,1%	36,3%	15,8%	22,3%	16,7%	28,6%	-
<b>Item 15b: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos</b>							
Siempre o casi siempre	12,8%	9,1%	21,1%	0,0%	5,6%	19,0%	-
A menudo	23,1%	9,1%	36,8%	11,1%	27,8%	19,0%	-
A veces	25,6%	54,5%	15,8%	11,1%	16,7%	33,3%	-
Nunca o casi nunca	38,5%	27,3%	26,3%	77,8%	49,9%	28,7%	-

Desempeño de rol	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
Item 15c: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...							
Siempre o casi siempre	12,8%	18,2%	15,8%	0,0%	16,7%	9,5%	-
A menudo	17,9%	9,1%	26,3%	11,1%	16,7%	19,0%	-
A veces	33,3%	36,4%	31,6%	33,3%	50,0%	19,0%	-
Nunca o casi nunca	36,0%	36,3%	26,3%	55,6%	16,6%	52,5%	-
Item 15d: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosas y otros otra)							
Siempre o casi siempre	12,8%	36,4%	21,1%	11,1%	33,3%	14,3%	-
A menudo	17,9%	9,1%	31,6%	0,0%	11,1%	23,8%	-
A veces	33,3%	36,4%	36,8%	44,4%	44,4%	33,3%	-
Nunca o casi nunca	36,0%	18,1%	10,5%	44,5%	11,2%	28,6%	-

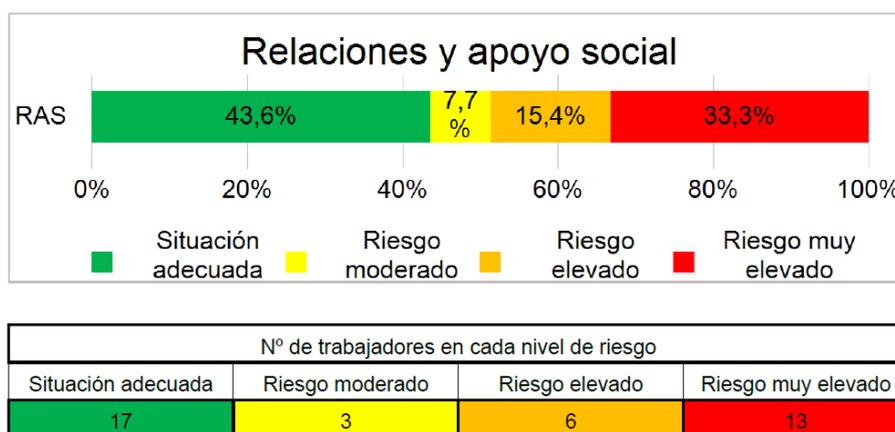
Nota. Fuente propia.

### 5.6.9. Relaciones y apoyo social:

En este caso, aunque el porcentaje sea equitativo entre favorable y desfavorable (51,3% / 48,7%), según muestra la **Figura 43.**, hay un gran número de trabajadores que se encuentran en riesgo muy elevado y se debe analizar con detenimiento por el sentido de este factor, ya que hay un porcentaje que refiere frecuente exposición a violencia física y acoso.

Figura 43.

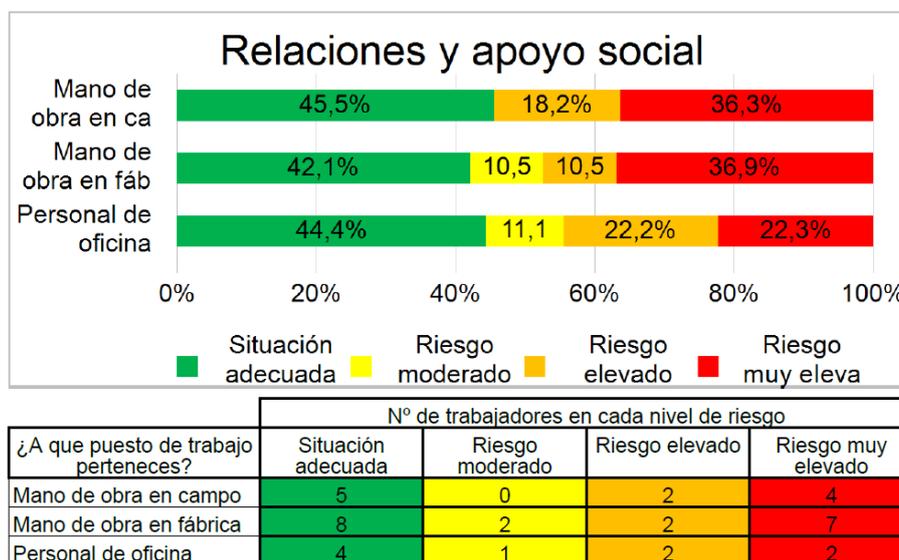
Relaciones y Apoyo Social: Global.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 44.

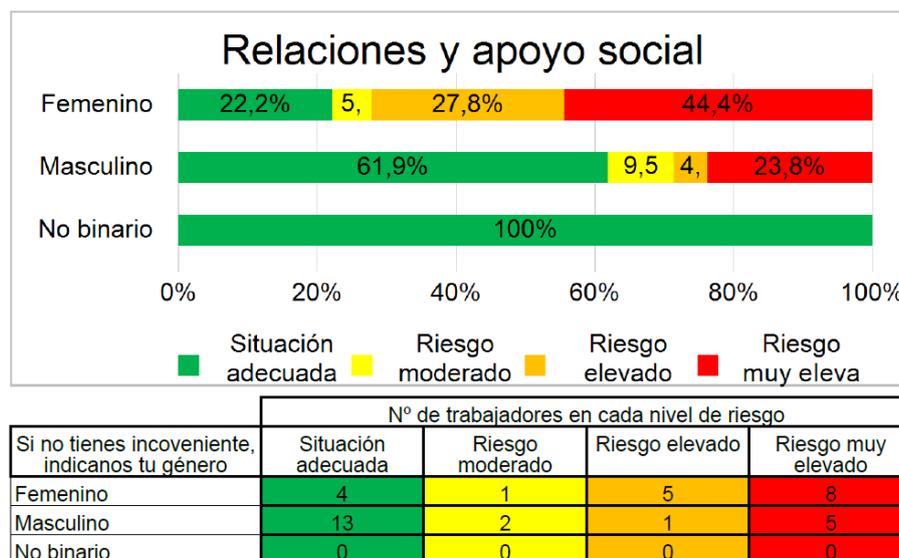
Relaciones y Apoyo Social: Puesto de Trabajo.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Figura 45.

Relaciones y Apoyo Social: Género.



Nota. De aplicación FPISCO 4.1, 2025.

Como vemos en la **Tabla 13.**, en esta categoría se percibe que los trabajadores no pueden contar o en pocas ocasiones con la ayuda de superiores, siendo el personal de oficina y mano de obra en fábrica los que más lo acusan y desde el punto de vista del género: el femenino. No sucediendo lo mismo entre compañeros, estando bien valorado este ítem.

Se destaca que hay un 41,3% que considera regulares las relaciones con personas con las que tiene que trabajar, manifestando que con frecuencia se producen conflictos interpersonales (7,7% constantemente). En este caso casi el 50 % de la plantilla desconoce si la empresa dispone de procedimiento de actuación para actuar al respecto.

**Tabla 13.**

*Comparativo Factor: Relaciones y Apoyo Social.*

Relaciones y apoyo social	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 16a: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores</b>							
Siempre o casi siempre	25,6%	27,3%	21,1%	33,3%	27,8%	23,8%	-
A menudo	12,8%	18,2%	5,3%	22,2%	5,6%	19,0%	-
A veces	30,8%	18,2%	52,6%	0,0%	33,3%	28,6%	-
Nunca o casi nunca	28,2%	27,3%	21,0%	44,5%	33,3%	23,8%	-
No tengo, no hay otras personas	2,6%	9,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	-
<b>Item 16b: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros</b>							
Siempre o casi siempre	41,0%	54,5%	31,6%	44,4%	27,8%	52,4%	-
A menudo	25,6%	9,1%	36,8%	22,2%	33,3%	19,0%	-
A veces	25,6%	27,3%	26,3%	22,2%	38,9%	14,3%	-
Nunca o casi nunca	7,8%	9,1%	5,3%	11,2%	0,0%	14,3%	-
No tengo, no hay otras personas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
<b>Item 16c: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados</b>							
Siempre o casi siempre	17,9%	36,4%	5,3%	22,2%	5,6%	28,6%	-
A menudo	25,6%	18,2%	31,6%	22,2%	22,2%	28,6%	-
A veces	10,3%	0,0%	15,8%	11,1%	11,1%	9,5%	-
Nunca o casi nunca	15,4%	36,4%	5,3%	11,1%	22,2%	9,5%	-
No tengo, no hay otras personas	30,8%	9,0%	42,0%	33,4%	38,9%	23,8%	-
<b>Item 16d: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa</b>							
Siempre o casi siempre	25,6%	36,4%	21,1%	22,2%	16,7%	33,3%	-
A menudo	12,8%	9,1%	15,8%	11,1%	11,1%	14,3%	-
A veces	41,0%	36,4%	36,8%	55,6%	50,0%	33,3%	-
Nunca o casi nunca	20,6%	18,1%	26,3%	11,1%	22,2%	19,1%	-
No tengo, no hay otras personas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
<b>Item 17: ¿Cómo consideras que son la relaciones con las personas con las que debes trabajar?</b>							
Buenas	56,4%	54,5%	57,9%	55,6%	33,3%	76,2%	-
Regulares	41,0%	45,5%	42,1%	33,3%	66,7%	19,0%	-
Malas	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	4,8%	-
No tengo compañeros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-

Relaciones y apoyo social	Global	Mano de obra en campo	Mano de obra en fábrica	Personal de oficina	Femenino	Masculino	No binario
<b>Item 18a: Con que frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales</b>							
Raras veces	41,0%	36,4%	47,4%	33,3%	33,3%	47,6%	-
Con frecuencia	41,0%	27,3%	42,1%	55,6%	50,0%	33,3%	-
Constantemente	7,7%	27,3%	0,0%	0,0%	11,1%	4,8%	-
No existen	10,3%	9,0%	10,5%	11,1%	5,6%	14,3%	-
<b>Item 18b: Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física</b>							
Raras veces	15,4%	9,1%	26,3%	0,0%	22,2%	9,5%	-
Con frecuencia	2,6%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	4,8%	-
Constantemente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
No existen	82,0%	90,9%	73,7%	88,9%	77,8%	85,7%	-
<b>Item 18c: Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)</b>							
Raras veces	41,0%	36,4%	36,8%	55,6%	33,3%	47,6%	-
Con frecuencia	20,5%	27,3%	26,3%	0,0%	22,2%	19,0%	-
Constantemente	17,9%	27,3%	15,8%	11,1%	22,2%	14,3%	-
No existen	20,6%	9,0%	21,1%	33,3%	22,3%	19,1%	-
<b>Item 18d: Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual</b>							
Raras veces	7,7%	9,1%	5,3%	11,1%	11,1%	4,8%	-
Con frecuencia	5,1%	0,0%	10,5%	0,0%	5,6%	4,8%	-
Constantemente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-
No existen	87,2%	90,9%	84,2%	88,9%	83,3%	90,4%	-
<b>Item 19: Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.</b>							
Deja que sean los implicados quienes soluciones el tema	10,3%	18,2%	10,5%	0,0%	5,6%	14,3%	-
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	15,4%	27,3%	5,3%	22,2%	5,6%	23,8%	-
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	25,6%	18,2%	26,3%	33,3%	33,3%	19,0%	-
No lo sé	48,7%	36,3%	57,9%	44,5%	55,5%	42,9%	-
<b>Item 20: ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?</b>							
Siempre o casi siempre	2,6%	0,0%	5,3%	0,0%	5,6%	0,0%	-
A menudo	7,7%	9,1%	5,3%	11,1%	0,0%	14,3%	-
A veces	7,7%	9,1%	5,3%	11,1%	16,7%	0,0%	-
Nunca	82,0%	81,8%	84,1%	77,8%	77,7%	85,7%	-

Nota. Fuente propia.

Si analizamos los datos de las preguntas relacionadas con situaciones potenciales de acoso, como muestra la **Tabla 14.**, vemos que:

- **Conflictos interpersonales.** Un 7,7% de los encuestados contesta que está expuesto de manera constante a conflictos interpersonales y un 41,0% de manera frecuente.
- **Violencia física.** Un 2,6% de los encuestados contesta que está expuesto con frecuencia a violencia física.
- **Violencia Psicológica.** Un 20,5% de los encuestados contesta que está expuesto con frecuencia a violencia psicológica y un 17,9% de manera constante.
- **Acoso sexual.** Un 5,1% de los encuestados contesta que está expuesto con frecuencia a acoso sexual.

- Discriminación. Un 2,6 % de los encuestados contesta que sufre situaciones de discriminación siempre o casi siempre y un 7,7% a menudo.

Tabla 14.

Análisis de preguntas relacionadas con situaciones potenciales de acoso.

Pregunta	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
18a - Conflictos interpersonales	41,0%	41,0%	7,7%	10,3%
18b - Violencia física	15,4%	2,6%	0,0%	82,0%
18c - Violencia psicológica	41,0%	20,5%	17,9%	20,6%
18d - Acoso sexual	7,7%	5,1%	0,0%	87,2%
Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Nunca
20 - Discriminación	2,6%	7,7%	7,7%	82,0%

Nota. Fuente propia.

## 6. MEDIDAS PREVENTIVAS.

A partir del análisis realizado, se proponen las siguientes medidas preventivas para reducir los riesgos psicosociales detectados en cada uno de los factores evaluados como desfavorables:

### - Tiempo de Trabajo:

- Establecer mecanismos más flexibles de asignación de tareas y turnos, buscando un mayor control por parte del trabajador.
- Valorar la viabilidad de implementar sistemas de rotación y turnos flexibles que disminuyan la carga laboral los días sábado, sin comprometer la operatividad continua de la empresa.
- Introducir descansos adecuados y programados durante la jornada laboral.
- Implementar esquemas de horario flexible que faciliten a los empleados conciliar sus responsabilidades personales y familiares con los requerimientos operativos de la empresa.

### - Autonomía:

- Marcar una pausa oficial dentro de la jornada en todos los puestos de trabajo, de forma que el momento en el que se coge sea lo más flexible posible. Procurar la posibilidad de pausas breves por necesidades del trabajador.

- Aumentar la posibilidad de toma de decisiones respecto a la distribución de las tareas, la forma de realizar el trabajo, el ritmo de trabajo en cada momento, distribución del entorno, intervención en incidencias, etc.
- Formación a los responsables de departamento enfocada a mejorar en liderazgo y gestión de equipos.
- Formación a los trabajadores sobre capacitación.

**- Carga de Trabajo:**

- Realizar una mejora en la organización tanto de los recursos materiales como de los recursos humanos.
- Realizar un análisis de la carga de trabajo en función del personal disponible en cada puesto y buscar un equilibrio entre ambas, haciendo hincapié en los periodos estacionales de mayor carga.
- Se realizarán reuniones y programas de supervisión para valorar que la carga de trabajo se reparte por igual entre los trabajadores de todas las áreas.
- Formación a los trabajadores en gestión del tiempo.

**- Participación/Supervisión:**

- Implantar diferentes canales de participación existentes en la empresa. Estos canales deberán ser atendidos por la organización y dar respuesta a las propuestas de mejora o incidencias que hayan manifestado los trabajadores (p.e. buzón de sugerencias).
- Informar a los trabajadores sobre la existencia de estos canales de participación.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relativas a su puesto, tareas y condiciones de trabajo.

**- Interés por el Trabajador/Compensación:**

- Elaborar/Actualizar el plan de formación anual, adecuarlo a las necesidades de los trabajadores y tener en consideración, en la medida de lo posible, sus preferencias para esta formación.
- Cuando existan posibilidades de promoción se informará a todos los trabajadores, de las opciones para poder acceder a ellas.
- Reforzar el sistema de incentivos, tanto económicos como simbólicos (reconocimiento verbal, agradecimientos formales, etc.).
- Revisar los contratos temporales para fomentar una mayor estabilidad laboral dentro de las posibilidades del sector.

**- Desempeño de Rol:**

- Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo, los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad, y el ámbito de autonomía disponible.

- Asegurarse de que esa información e instrucciones han llegado efectivamente a los trabajadores, y comprobar que son entendidas, clarificadoras y útiles.

**- Relaciones y Apoyo Social:**

- Realizar divulgación y revisar la implantación del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Realizar eventos para fomentar y mejorar las relaciones entre los miembros de diferentes departamentos.
- Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

## 7. CONCLUSIONES.

El estudio se centró en una empresa del sector hortícola con participación del personal voluntaria y obtención de datos de forma presencial. De los 40 empleados de la empresa, 39 respondieron al cuestionario FPSICO correctamente, lo que equivale a un 97,50% de participación.

El propósito general del estudio consistió en identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en una empresa del sector hortícola de tamaño medio, para proponer medidas preventivas que contribuyan a mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la productividad. Esto se consiguió recopilando datos y evaluándolo de manera cuantitativa a través del método FPISCO 4.1, teniendo en cuenta las características particulares de la empresa.

A partir del análisis realizado, se puede concluir que existe una situación general desfavorable en varios factores psicosociales dentro del entorno laboral evaluado. De forma global, los factores de Autonomía, Carga de Trabajo, Participación y Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, y Desempeño del Rol presentan un alto nivel de riesgo, al encontrarse con una suma significativa de casos en riesgo elevado o muy elevado. Si bien los factores de Tiempo de Trabajo y Relaciones y Apoyo Social no alcanzan ese mismo nivel de riesgo, su proximidad al umbral del 50 % de riesgo hace necesario analizarlos con mayor detalle, ya que podrían convertirse en áreas críticas si no se interviene oportunamente.

En cuanto a los diferentes tipos de puestos de trabajo, se observa que los empleados de mano de obra en campo se encuentran en una situación especialmente crítica. En este grupo, la mayoría de los factores psicosociales evaluados, incluyendo el Tiempo de Trabajo, Autonomía, Participación y Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social, se presentan en condiciones desfavorables. De manera similar, en el caso de los trabajadores de mano de obra en fábrica, se identifican riesgos importantes en los factores de Tiempo de Trabajo, Autonomía, Participación y Supervisión, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social. Aunque los factores de Carga de Trabajo e Interés por el Trabajador/Compensación en este grupo aparecen en condiciones más favorables, se encuentran cerca del umbral crítico y por ello también deben ser objeto de análisis detallado.

Por su parte, el personal de oficina muestra una situación relativamente más favorable en comparación con los grupos anteriores. Sin embargo, se detectan riesgos importantes en los factores de Carga de Trabajo y Participación y Supervisión. Además, aunque Relaciones y Apoyo Social presenta valores mayormente positivos, su cercanía al 50 % de riesgo sugiere que debe mantenerse en observación.

Al comparar los distintos tipos de puestos, se puede señalar que los trabajos de mano de obra, tanto en campo como en fábrica, presentan condiciones desfavorables de manera consistente en los factores de Tiempo de Trabajo, Autonomía y Desempeño del Rol. En contraste, el personal de oficina, si bien se ve más afectado por la Carga de Trabajo, presenta mejores condiciones en los demás factores. Cabe destacar que los trabajadores de campo son los únicos que reflejan riesgos significativos en los factores de Interés por el Trabajador y Relaciones y Apoyo Social, lo que podría estar asociado a condiciones laborales más adversas o a una menor percepción de apoyo institucional.

En relación con el análisis por género, se identifican diferencias claras entre hombres y mujeres. En el caso del género femenino, los factores de Autonomía, Carga de Trabajo, Participación y Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social se encuentran en situación desfavorable, lo cual evidencia una mayor vulnerabilidad psicosocial en este grupo. Por otro lado, en el caso del género masculino, los factores en riesgo son el Tiempo de Trabajo, Participación y Supervisión, Desempeño del Rol y Relaciones y Apoyo Social. Es importante destacar que, aunque ambos géneros coinciden en la percepción negativa de la Participación y Supervisión y del Desempeño del Rol, las mujeres presentan un número mayor de factores críticos, lo que resalta una inequidad en las condiciones psicosociales laborales según el género.

Finalmente, de forma transversal, se detecta una falta generalizada de Participación y Supervisión en todos los grupos analizados, lo que constituye una debilidad estructural relevante dentro de la organización. Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar medidas que promuevan una mayor inclusión del trabajador en la toma de decisiones, así como una supervisión más cercana y efectiva.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Caplan, R. D. (1975). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Carrasco Muñoz, M. (2022). Inteligencia emocional y gestión del estrés en el entorno laboral. Editorial Académica Española. <https://doi.org/10.58479/almanaque.2022.50>
- Casanova, L., Sánchez, E., Muñoz, A. & Tello, J. (2023). *Psicología del estrés y la salud*. Editorial Universitaria.
- Cevallos, M., Torres, R., & Moreira, L. (2023). Modelo demanda-control y su aplicación en el análisis del estrés laboral. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 39(2), 109–122.
- Chapillín-Torres, J. (2021). *Factores psicosociales y estrés laboral: una revisión de la literatura*. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6(1), 102–121. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.977>
- Cortés Rojas, M. (2021). *Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en profesionales de la salud*. *Revista Científica de Psicología*, 10(2), 55–70.
- Cortés, C. A., Bedolla, M. S. M., & Pecina, D. J. F. (2020). Estrés laboral y desempeño organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-20. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.743>
- Cortés, C. A., Bedolla, M. S. M., & Pecina, D. J. F. (2020). *Estrés laboral y desempeño organizacional*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-20. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.743>
- Criterio Técnico 104/2021, de 14 de abril, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales. [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos)

/CT\_104\_21.pdf

Elguera Pineda, J. (2023). *Factores individuales y organizacionales en la aparición del estrés laboral*. Revista Psicología y Trabajo, 15(2), 34–48.

Espino-Porras, F. J., González-Pérez, G. J., & Álvarez-Chávez, C. R. (2020). *Presentismo laboral: implicaciones organizacionales y de salud*. Salud Problema, 14(29), 40–49. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/presentismo>

European Agency for Safety and Health at Work. (2019). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3). <https://osha.europa.eu/>

European Agency for Safety and Health at Work. (2022). *Flash Eurobarometer OSH Pulse Survey*. <https://osha.europa.eu/>

Eurostat. (2021). *Problemas de salud y factores de riesgo relacionados con el trabajo autodeclarados: estadísticas clave*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported\\_work-related\\_health\\_problems\\_and\\_risk\\_factors\\_statistics/es](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_statistics/es)

FPSICO 4.1 - Manual técnico y de uso de la aplicación - Año 2022 <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-41-manual-tecnico-y-de-uso-ano-2022>

Gil-Monte, P. R. (2009). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294854>

INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). (2006). *Psicosociología en el trabajo* (2ª ed.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/psicosociologia-del-trabajo-2-edicion-2006>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2024). *Factores psicosociales y salud laboral*. <https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Riesgos psicosociales: Conceptos y evaluación. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/directrices-basicas-para-evaluacion-de-riesgos-laborales-ano-2021>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. <https://www.insst.es>

Iza, A., Pérez, C., & Gómez, M. (2021). Evaluación del ajuste persona-entorno en entornos laborales cambiantes. *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 37(1), 15–27.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995).

Loayza, A., Ramos, M., & Vargas, J. (2022). *Estrés laboral y salud mental: impacto en el desempeño del personal*. *Revista Científica de Psicología*, 12(3), 45–61. <https://doi.org/10.32719/27107854.2022.12.3.5>

Lucero, N., Mendoza, F., & Morales, A. (2021). *Impacto del estrés laboral en la salud y productividad del trabajador*. *Revista Iberoamericana de Salud y Seguridad Ocupacional*, 7(2), 44–60.

Marrero, C., López, M., González, R., & Peña, F. (2024). Factores psicosociales y estrés laboral: Un enfoque desde el modelo Demanda-Control. Editorial Psicolibros.

Martínez, J. R. (2020). Impacto psicosocial del trabajo estacional en la agricultura. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 16(2), 45–58.

Martínez-Mejía, S. (2023). *Salud mental y condiciones psicosociales en el entorno laboral*. *Revista de*

Psicología Laboral, 15(2), 33-47.

McGrath, J. E. (1970). *Social and psychological factors in stress*. Holt, Rinehart & Winston.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (2017). Estrés laboral y organización del trabajo: Una revisión. *Psicothema*, 29(1), 21–27.

Muñoz, M., Orellano, E., & Hernández, L. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud laboral*. *Cuadernos de Psicología del Trabajo*, 34(1), 55–69

Noblet, A., & Lamontagne, A. D. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promotion International*, 21(4), 346–353.  
<https://doi.org/10.1093/heapro/dal029>

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.  
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/13-serie-ntp-numeros-436-a-470-ano-1998/ntp-443-factores-psicosociales-metodologia-de-evaluacion>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El estrés en el trabajo: un reto colectivo*.  
<https://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción*.  
<https://www.who.int>

Pérez, R., Fernández, A., & Jiménez, L. (2024). *Compromiso organizacional y presentismo laboral: un análisis en tiempos de cambio*. *Revista Iberoamericana de Estudios Organizacionales*, 9(1), 74–90.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27 de 31 de enero de 1997).

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.  
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/10/08/1026/con>

Ruiz-Ruano, A. M., Pérez-Llantada, M. C., & Martínez-Tur, V. (2023). Demandas psicológicas y salud ocupacional. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 207–215.

Salamanca, M., Díaz, C., & López, J. (2019). Ausentismo laboral y factores psicosociales: una revisión crítica. *Gestión y Desarrollo*, 17(1), 45–58.

Sierra, G. (2021). Condiciones laborales y su influencia en la salud ocupacional. *Revista Latinoamericana de Salud Laboral*, 13(3), 101–117.

Unión Europea. (1989). Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989. <https://eur-lex.europa.eu>

## **ANEXO I. CUESTIONARIO.**



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

**ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS  
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### A. ¿A que puesto de trabajo perteneces?

- Mano de obra en campo
- Mano de obra en fábrica
- Personal de oficina

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

### B. Si no tienes inconveniente, indicanos tu género

- Femenino
- Masculino
- No binario

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**1. ¿Trabajas los sábados?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

- 10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?**
- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?**
- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?**
- |                                |                          |   |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre         | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo                       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                        | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca             | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No trabajo en turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | 5 |
- 11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales**
- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar**
- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios**
- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |
- 11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo**
- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

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

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

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

- Puedo decidir  1
- Se me consulta  2
- Sólo recibo información  3
- Ninguna participación  4

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

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

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

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

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

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

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

- No interviene  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- No hay información  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  3

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

- No hay información  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  3

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

- No hay información  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  3

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

- No hay información  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  3

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

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

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

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

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

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

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

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

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

- Muy clara  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no hay otras personas  5



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Buenas  1
- Regulares  2
- Malas  3
- No tengo compañeros  4

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

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

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

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

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

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

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

- Raras veces  1
- Con frecuencia  2
- Constantemente  3
- No existen  4

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  1
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema  2
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación  3
- No lo sé  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

- Muy alta  1
- Alta  2
- Media  3
- Baja  4
- Muy baja  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Excesiva  1
- Elevada  2
- Adecuada  3
- Escasa  4
- Muy escasa  5

**27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

**33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo**

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4

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

- No  1
- A veces  2
- Bastante  3
- Mucho  4

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

- Mucho  1
- Bastante  2
- Poco  3
- Nada  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- No es muy importante  1
- Es importante  2
- Es muy importante  3
- No lo sé  4

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- No tengo, no trato  5

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

- Adecuadamente  1
- Regular  2
- Insuficientemente  3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional  4



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- |                               |                          |   |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- |                               |                          |   |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente                    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente       | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- |                  |                          |   |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho     | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

## ANEXO II. GLOSARIO.

**Síndrome de Burnout:** trastorno psicológico derivado del estrés crónico en el entorno laboral. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización (actitudes negativas o cínicas hacia el trabajo o las personas con las que se trabaja) y una sensación de baja realización personal. Afecta especialmente a personas que trabajan en profesiones de ayuda, como docentes, personal sanitario o trabajadores sociales.

**Estrés:** respuesta física y mental del organismo ante situaciones que percibe como desafiantes, amenazantes o que requieren una adaptación. Puede ser positivo (eustrés), cuando ayuda a afrontar retos, o negativo (distrés), cuando sobrepasa la capacidad de afrontamiento y provoca malestar o enfermedades.

**Estrés laboral:** Tipo de estrés relacionado con el entorno de trabajo. Puede surgir por cargas excesivas de trabajo, presión por resultados, malas condiciones laborales, conflictos interpersonales o falta de control sobre las tareas. Si se mantiene en el tiempo, puede derivar en problemas de salud física y mental, incluyendo el síndrome de burnout.

**Eustrés:** Es una forma de estrés positivo que motiva, mejora el rendimiento y ayuda a afrontar desafíos de manera eficaz. A diferencia del distrés (estrés negativo), el eustrés se percibe como una presión manejable y estimulante, que puede generar crecimiento personal, satisfacción y logro de metas. Es común experimentarlo en situaciones como comenzar un nuevo trabajo, presentar un examen o participar en una competencia.

**Distrés:** Es el estrés negativo, que aparece cuando las demandas del entorno superan la capacidad de respuesta o adaptación de la persona. Se asocia con malestar físico y emocional, y puede generar ansiedad, fatiga, irritabilidad, problemas de concentración e incluso enfermedades si se mantiene en el tiempo. A diferencia del eustrés, el distrés es percibido como una carga y no como un reto estimulante.