

RESUM AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS DE

Mètode CoPsoQ psqcat versió 2

TEATRE LLIURE

ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Metodologia	4
3. Procés d'avaluació	5
4. Descripció breu dels 20 Factors	13
5. Resultats creuats	14
Annex	24

1. Introducció

Els **Factors Psicosocials** són aquelles característiques de les condicions de treball, i sobretot de la seva organització, que afecten la salut de les persones mitjançant mecanismes psicològics o fisiològics als quals també anomenem **estrès**. En termes de prevenció de riscos laborals, els factors psicosocials representen l'exposició, sent l'organització del treball l'origen d'aquesta exposició i l'estrès el detonant de l'efecte, és a dir, la malaltia o l'alteració de la salut que es pot produir.

L'Avaluació Inicial dels Riscos Psicosocials intenta identificar aquestes exposicions a factors de risc, amb l'objectiu de valorar la necessitat del desenvolupament de mesures correctores per a la seva eliminació o control. Això podrà implicar la introducció de canvis en l'organització del treball. És a dir, introduir canvis favorables per a la salut, i que aquesta sigui considerada un objectiu dins la vida diària de l'empresa.

No obstant això, no hem d'oblidar que les característiques de les condicions i l'organització del treball són percebudes per l'individu en funció de la seva pròpia estructura de personalitat, el que provoca que cadascú faci la seva pròpia interpretació de la realitat, donant-se diferents composicions de l'entorn davant de la mateixa situació.

2. Metodologia

Aquesta Avaluació Inicial dels Riscos Psicosocials ha estat elaborada a partir de la metodologia per a l'avaluació i intervenció preventiva davant del risc psicosocial **Mètode CoPsoQ PSQCAT versió 2**, que és l'adaptació a la nostra població del Copenhagen *Psychosocial Questionnaire*.

El **Mètode CoPsoQ PSQCAT versió 2** identifica i valora 20 dimensions psicosocials, que es poden agrupar en sis grans grups de factors de risc psicosocial, per als quals hi ha evidències científiques d'afectació negativa per a la salut:

- Exigències Psicològiques en el treball
- Conflicte treball - família
- Control sobre el treball
- Recolzament social i qualitat de lideratge
- Compensacions del treball
- Capital social

3. Procés d'avaluació

Durant la fase inicial del procés d'avaluació, es duen a terme diverses reunions de treball en què es realitzen les següents accions:

- Definició dels objectius, actuacions i establir i consensuar les característiques fonamentals del procés: voluntarietat, anonim i confidencialitat, així com la voluntat de millora contínua i reorientació de la política de prevenció de riscos (psicosocials) cap a la promoció de la qualitat de vida laboral .
- Explicació sobre la metodologia CoPsoQ-ISTAS versió 2 i per obtenir informació per a la realització d'avaluació per àrees i departaments.
- Explicació sobre la Enquesta de Benestar UWES.
- Adaptació de les preguntes del qüestionari i identificació dels col·lectius objecte d'estudi (variables sociolaborals): àrees, llocs, edat, antiguitat, gènere, etc.
- Es defineix el pla de treball: calendari i logística de l'actuació que s'adjunta a continuació, on es contempla, la distribució de una Nota Informativa, una Campanya de sensibilització així com la difusió de la Convocatòria.

lliure18/19

03/01/19

Pla de treball - Avaluació Psicosocial

Reunions de treball previes: 21/9 i 10/10

Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
22/10/2018	23/10/2018	24/10/2018	25/10/2018	26/10/2018	27/10/2018	28/10/2018
Nota Informativa						
Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
29/10/2018	30/10/2018	31/10/2018	01/11/2018	02/11/2018	03/11/2018	04/11/2018
Llançament campanya		10 h Reunió CSS i Sepra				
Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
05/11/2018	06/11/2018	07/11/2018	08/11/2018	09/11/2018	10/11/2018	11/11/2018
Convocatoria						
Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
12/11/2018	13/11/2018	14/11/2018	15/11/2018	16/11/2018	17/11/2018	18/11/2018
		12 a 14 h Avaluació grup 1 16 a 18 h Avaluació grup 2	12 a 14 h Avaluació grup 3 16 a 18 h Avaluació grup 4			

3.1 Acord d'Avaluació de riscos psicosocials

S'acorda realitzar l'avaluació de riscos psicosocials mitjançant el **Método CoPsoQ PSQCAT versió 2** i complementar-la amb **l'Enquesta de Benestar (UWES)** al 21 de setembre de 2018.

Es crea un GRUP DE TREBALL (Veure Acta de constitució del Grup de Treball en Annex) format per:

- Igor Pinto
- Jordi Vall-Ilovera
- Jorge Barbancho
- Montserrat Sitjà

Es decideix realitzar l'avaluació de riscos psicosocials al conjunt de tota l'entitat.

3.2 Adaptació del qüestionari i preparació per a l'avaluació, disseny del pla d'actuació i informació als treballadors

El treball d'adaptació de les preguntes contextuals del qüestionari es realitza el 31 de octubre de 2018 a partir de la informació rebuda de l'empresa en relació a les característiques dels treballadors/es i les seves diverses condicions laborals.

3.3 Informació i sensibilització de les persones treballadores vers la II Avaluació de Riscos Psicosocials al TEATRE LLIURE

Nota Informativa

S'elabora material per informar de la voluntat de dur a terme la II avaluació psicosocial, a totes les persones treballadores del **TEATRE LLIURE**, d'acord amb el calendari anterior, material que s'adjunta a continuació.



NOTA INFORMATIVA

II Avaluació dels Riscos Psicosocials

A petició dels treballadors/es i d'acord al que disposa en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions que la complementen, i en base als compromisos adquirits per part de l'empresa/companyia enfront de la salut de totes i cadascuna de les persones treballadores, anem a procedir a realitzar la **II Avaluació dels Riscos Psicosocials** en l'empresa/companyia.

Aquesta avaluació, dona continuïtat a l'avaluació de riscos psicosocials duta a terme durant l'any 2012. Hem i volem continuar treballant per l'aspecte més positiu que defineix la salut com un "estat de benestar", i que pot ser extensiu a treballs saludables, entorns saludables o/organitzacions saludables. Entenem la salut com un procés de desenvolupament i no com alguna cosa estàtica, creiem que la salut no és fruit de l'atzar, sinó que totes les condicions que envolten a totes les persones treballadores i la seva voluntat, juguen un paper molt important.

Així doncs, volem informar-vos que en els propers dies, es durà a terme una **Campanya Informativa** sobre la naturalesa i avaluació dels Riscos Psicosocials, distribuint informació a totes les persones que treballen amb nosaltres, per a la seva familiarització amb ells, així com comunicant la nostra voluntat de continuar treballant per la salut de la nostra organització, i comprovar d'aquesta manera, si anem avançant en la salut de l'organització, una salut capaç de promocionar la salut de totes les persones treballadores.

Conclòs aquest període informatiu procedirem a dur a terme la **II Avaluació dels riscos psicosocials**. Per a això disposarem en aquesta ocasió de l'assessorament de SEPRÀ, CCL, per garantir l'objectivitat i la confidencialitat en tot el procés.

Convençuts que aquesta **II Avaluació de Riscos Psicosocials**, resultarà d'interès per a tots i totes, esperem comptar amb la vostra participació i col·laboració per obtenir la màxima implicació de totes les persones treballadores.

Comité de Seguretat i Salut
Octubre 2018

Campanya de Sensibilització

Previ a l'avaluació dels riscos psicosocials, es dissenya una Campanya de Sensibilització relativa als mateixos, la difusió, el dia 29 d'octubre, d'acord amb el calendari, la qual és liderada pel Comitè de Seguretat i Salut.

El material dissenyat per a la Campanya de Sensibilització s'adjunten a continuació; i la difusió dels mateixos es fa mitjançant tauler d'anunci, així com es distribueix a cada treballador en mà, intentant assegurar que totes les persones treballadores del **TEATRE LLIURE** estan informades de la rellevància dels riscos psicosocials.



Què són els riscos psicosocials?

Són un risc laboral, un incident crític, conseqüència de l'organització del treball que té una alta probabilitat d'afectar la salut de la persona treballadora i les seves conseqüències solen ser importants.

Danya. Són els efectes o les conseqüències sobre l'organització i les persones que en ella hi treballen.

Què són els Factors psicosocials?

Són condicions organitzacionals presents en una situació laboral que estan directament relacionades amb l'organització, el contingut del treball i la manera com es fa la feina, i tenen capacitat per afectar tant el benestar o la salut (física, psíquica o social) de la persona treballadora com el desenvolupament del treball. Els factors psicosocials poden donar lloc a conseqüències positives com negatives.

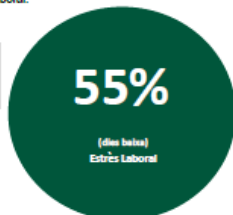


Les persones treballadores europees estan exposades a riscos psicosocials que afecten el seu benestar mental

Conseqüències negatives dels factors de risc psicosocial

Estrès laboral Resposta fisiològica, psicològica i de comportament d'una persona. Sovint, associada a la percepció negativa de falta de recursos, o dificultat per afrontar les demandes laborals de forma equilibrada amb el seu desenvolupament personal i laboral.

L'estrès és el segon problema més freqüent de salut laboral a Europa



II Avaluació dels Riscos Psicosocials
Octubre 2018



Què són els riscos psicosocials?

Fatiga derivada del temps de treball És el nivell de cansament acumulat per les persones treballadores, relacionat amb l'ordenació del temps de treball, ja sigui per excés de temps de treball o per la falta de descans. Sol manifestar-se en el treball nocturn o a torns i en situacions de prolongació reiterada de la jornada laboral o falta de descans entre les jornades.

Una de cada quatre persones patirà un trastorn mental al llarg de la seva vida, d'acord amb les dades de l'Organització Mundial de la Salut.



Violència en el treball

- Violència laboral.** Comprèn la intimidació (insults, amenaces, agressions físiques i psicològiques) contra una persona treballadora per obtenir una determinada finalitat (econòmica, poder sobre l'altra...). També s'inclou persones alienes a l'organització, usuaris i clients, que poden posar en perill la salut, la seguretat i el benestar de totes les persones treballadores de la mateixa.
- Assejament psicològic (Mobbing).** Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones treballadores per part d'una altra/s que actuen cap a aquestes des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició suposa un risc important per a la salut.



Les persones treballadores europees afirmen haver patit aquesta classe de conductes.

Els problemes psicosocials suposen un cost molt elevat per a les empreses i la societat a la Unió Europea.



II Avaluació dels Riscos Psicosocials
Octubre 2018

Convocatòria

Finalment, es fa arribar a totes les persones treballadores del **TEATRE LLIURE**, el dia 5 de novembre de 2018, una nota - Convocatòria a la II Avaluació de riscos psicosocials pels dies 14 i 15 de novembre, en horari de matí i de tarda, ambdós dies.



CONVOCATÒRIA

II Avaluació dels Riscos Psicosocials

Des del Comitè de Seguretat i Salut, quan ens referim a llocs de treball segurs i saludables, estem parlant d'empreses o d'organitzacions amb més possibilitats d'assolir l'èxit, de prosperar i de beneficiar la societat en el seu conjunt.

La manera de millorar la salut i la seguretat en els nostres llocs de treball, i convertir-nos en una empresa o d'organització segura i saludable per a tothom, és mitjançant la participació de tots i cadascun de nosaltres/les treballadores amb una avaluació, com va ser la de l'any 2012 i amb la revisió contínua de la mateixa, com la que volem dur a terme ara.

En aquesta ocasió farem servir el mateix qüestionari PSQCAT21, malgrat serà en una versió més ampla i a més a més hi afegirem l'enquesta de "Benestar i Salut", sent aquest un dels qüestionaris de més reconegut prestigi a nivell internacional.

La vostra participació és indispensable, tenint en compte que a major participació, major és la validesa dels resultats. En l'anterior avaluació participar un 54% de treballadors, ara volem obtenir un 100% de participació

El procés d'avaluació serà liderat per SEPRÀ, CCL, permetent així:

- **Major objectivitat;** És una empresa aliena a la nostra organització.
- **Assegurar la fiabilitat;** Es proposa emplenar-lo en el lloc de treball i no fora d'aquest.
- **Assegurar la confidencialitat;** S'ha escollit la Biblioteca per dur a terme la formació i passació del qüestionari.
- **Major participació.** S'ha dissenyat un calendari per a facilitar a tot el personal de la companyia la seva participació.

Finalment, només ens resta animar-vos a participar en la II d'Avaluació dels Riscos Psicosocials els dies 14 i 15 de novembre, en horari de matí (12h.) i tarda (16h.), d'acord amb el quadre que s'adjunta a aquesta convocatòria.

Octubre 2018

3.4. Distribució i recollida dels qüestionaris de la II Avaluació de Riscos Psicosocials al TEATRE LLIURE

La distribució i recollida de qüestionaris, es va dur a terme, en dues sessions en horari de matí (de 12 a 14h) i tarda (de 16 a 18h), prèvia presentació a la II avaluació de riscos psicosocials, així com informació dels factors de risc psicosocials. Durant les sessions presencials, a la Biblioteca del mateix **TEATRE LLIURE**, se'ls va explicar a les persones assistents l'objecte d'estudi així com la forma d'emplenar el qüestionari i la importància de la veracitat de les respostes. La recollida del qüestionaris, va ser en mà per part del personal

tècnic de **Sepra, SCC.**, el 14 i 15 de novembre del 2018. En la següent taula es mostra el recull d'assistència a les quatre sessions, gestionada per el CSS:

	ASSISTÈNCIA		
	DONES	HOMES	TOTAL
1era SESSIÓ	11	6	17
2ona SESSIÓ	5	7	12
3era SESSIÓ	8	9	17
4rta SESSIÓ	6	7	13
TOTAL	30	29	59

Per a aquelles persones que no van poder assistir a cap de les quatre sessions que es van realitzar, donat que estaven de baixa, se'ls va facilitar la realització de qüestionari **via mail**. Cinc van ser les persones que ho van realitzar previ *mail* enviat des de **Sepra, SCC**, sempre garantint el seu anonimat. De les cinc persones, varen ser quatre les que varen retornar el qüestionari, en data sol·licitada, 30 de novembre, data límit pel tancament de la fase de recollida.

3.5 Informe d' Avaluació de Riscos Psicosocials

La informatització de les dades ha estat mecanitzada durant el mes de desembre de 2018 per part de personal tècnic de **Sepra, SCC**.

Així mateix, aquest informe d'Avaluació de Riscos Psicosocials ha estat elaborat durant el mes de gener de 2019 per Susanna Rubiol Vilalta, tècnica de prevenció de riscos laborals de **Sepra, SCC**.

3.6 Taxa de Resposta

Sent la resposta del qüestionari voluntària, del/es 66 treballadors/es convocats van contestar **63 persones**, sent **la taxa de resposta del 95,4%**.

Es considera una taxa de resposta acceptable a partir del 60%. El fet de superar àmpliament aquesta quantitat fa que els resultats siguin representatius i vàlids.

3.7. Variables sociolaborals

L'elecció de les variables independents de l'estudi s'ha realitzat en funció dels col·lectius que, a criteri de l'equip de treball, podien aportar informació d'anàlisi rellevant. Per a això es tenen en compte les característiques demogràfiques així com específiques dels llocs de treball, els diferents processos operatius del **TEATRE LLIURE** i els principals característiques de la companyia.

Sexe	N	participació
Dona	31	49,20%
Home	32	50,80%

Edat	N	participació
Menys de 31 anys	8	12,90%
Entre 31 i 45 anys	23	37,10%
Més de 45 anys	31	50,00%
TOTAL	62	100,00%

Relació laboral Quin tipus de relació laboral tens amb TEATRE LLIURE?	N	participació
Soc fix/a (tinc un contracte indefinit,...)	58	92,10%
Soc temporal (contracte per obra i servei, circumstàncies de la producció, etc.)	5	7,90%
TOTAL	63	100,00%

Antiguitat Quant de temps fa que treballes a TEATRE LLIURE?	N	participació
Entre 1 mes i fins a 6 mesos	3	4,80%
Més de 6 mesos i fins a 2 anys	3	4,80%
Més de 2 anys i fins a 5 anys	12	19,00%
Més de 5 anys i fins a 10 anys	9	14,30%
Més de 10 anys	36	57,10%
TOTAL	63	100,00%

A continuació es mostra la composició de la mostra de participació en funció de variables sociolaborals, com ara Departament i Lloc de treball:

Lloc de treball	N	participació	Plantilla	% respecte N
Atenció Públic/Cap de Sala	10	15,40%	9	111,11
Oficines/Biblioteca	10	15,40%	7	142,86
Tècnic/Manteniment	19	29,20%	20	95,00
Responsables/Productors	13	20,00%	13	100,00
Cap Adjunts/Coordinadors	8	12,30%	7	114,29
Direcció	5	7,70%	10	50,00
TOTAL	65			

Departament	N	participació	Plantilla	% mostra
DEPARTAMENT ADMINISTRACIÓ	6	9,50%	6	100,00
DEPARTAMENTS COMUNICACIÓ/SALA	18	28,60%	20	90,00
DEPARTAMENT DIRECCIÓ	7	11,10%	4	175,00
DEPARTAMENT PRODUCCIÓ	5	7,90%	6	83,33
DEPARTAMENTS TÈCNIC/MANTENIMENT	27	42,90%	30	90,00
TOTAL	63			

4. Descripció breu dels 20 Factors

- Exigències quantitatives: Es defineix com la relació entre la quantitat o volum de feina i el temps disponible per realitzar-ho.
- Ritme de treball: Constitueix l'exigència psicològica referida a la intensitat del treball.
- Exigències emocionals: Són aquelles que afecten els nostres sentiments, sobretot quan requereixen de la nostra capacitat per entendre la situació d'altres persones que també tenen emocions que poden transferir-nos, i davant d'aquelles a qui podem mostrar comprensió i compassió.
- Exigències psicològiques d'amagar emocions: Aquest factor fa referència tant als sentiments negatius com als positius, però a la pràctica es tracta de reaccions i opinions negatives que la persona treballadora o treballadora amaga als clients, superiors, companys, compradors o usuaris per raons "professionals".
- Doble Presència: Fa referència a la conciliació entre les necessitats derivades de l'àmbit domèstic- familiar i l'àmbit laboral.
- Influència a la feina: Allò que fa referència a tenir marge de decisió, d'autonomia, respecte al contingut i les condicions de treball.
- Possibilitats de desenvolupament a la feina: Factor relacionat amb les oportunitats de desenvolupament d'habilitats i coneixements professionals.
- Sentit de la feina: El fet de veure sentit a la feina significa poder relacionar-lo amb altres valors o fites que els simplement instrumentals.
- Claredat de rol: Definició clara del rol o paper a desenvolupar dins de l'empresa.
- Conflictes de rol: Tracta de les exigències contradictòries que es presenten en la feina i dels conflictes de caràcter professional o ètic en relació als valors personals.
- Suport social en el treball dels companys/es: El recolzament social tracta del fet de rebre el tipus d'ajuda que es necessita en un moment donat per part dels/es companys/es.
- Sentiment de grup: Factor referit a la qualitat de les relacions socials dins de l'empresa.
- Suport social en el treball dels/es superiors/es: El recolzament social tracta del fet de rebre el tipus d'ajuda que es necessita en un moment donat per part dels/es superiors/es.
- Qualitat del lideratge: Relacionat amb la qualitat de la gestió d'equips humans per assegurar el creixement personal, la motivació i el benestar dels treballadors i treballadores.
- Previsibilitat: Factor relacionat amb el fet de tenir la informació prèvia necessària per tal d'anticipar-se i adaptar-se als canvis.
- Reconeixement: Es la valoració, respecte i tracte just per part de la direcció en el treball.
- Inseguretat sobre la feina: És la preocupació pel futur en relació a l'ocupació.
- Inseguretat sobre les condicions de treball: És la preocupació pel futur en relació als canvis en les condicions de treball.
- Confiança vertical: És la seguretat que es té de que direcció i treballadors/es actuen de manera adequada o competent.
- Justícia: Es refereix a la mesura en que les persones treballadores són tractades amb equitat en la seva feina.

5. Resultats creuats

En aquest apartat s'exposen els resultats obtinguts en funció de la variable lloc de treball. Es presenten els punts forts i les oportunitats de millora de cada col·lectiu en concret, aquells valorats favorablement com els valorats desfavorablement, atesa la distribució de la mostra en front de la població, tal i com es mostra en la següent gràfica;

Lloc de treball	N	participació	Plantilla	% respecte N
Atenció Públic/Cap de Sala	10	15,40%	9	111
Oficines/Biblioteca	10	15,40%	7	143
Tècnic/Manteniment	19	29,20%	20	95
Responsables/Productors	13	20,00%	13	100
Cap /Adjunts/Coordinadors	8	12,30%	7	114
Direcció	5	7,70%	10	50
Total		65		

Atenció Públic/Cap de Sala

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Inseguretat sobre l'ocupació	Exigències d'amagar emocions
Sentiment de grup	Previsibilitat
Reconeixement	Claredat de rol
Confiança vertical	Influència a la feina
	Suport social dels superiors

Taula. Punts forts i oportunitats de millora per lloc de treball.

Oficines/Biblioteca

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Reconeixement	Ritme de treball
Possibilitats de desenvolupament	Previsibilitat
Sentiment de grup	Exigències emocionals
Confiança vertical	

Taula. Punts forts i oportunitats de millora per lloc de treball.

Tècnic/Manteniment

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Confiança vertical	Ritme de treball
Exigències d'amagar emocions	Previsibilitat
Reconeixement	Claredat de rol
	Qualitat de lideratge
	Conflicte de rol
	Influència a la feina

Taula. Punts forts i oportunitats de millora per lloc de treball.

Responsables/Productors

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Possibilitats de desenvolupament	Ritme de treball
Reconeixement	Exigències emocionals
Sentit del treball	Qualitat de lideratge
Sentiment de grup	Exigències quantitatives
	Doble presència
	Exigències d'amagar emocions

Taula. Punts forts i oportunitats de millora per lloc de treball.

Cap/Adjunts/Coordinadors

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Reconeixement	Ritme de treball
Possibilitats de desenvolupament	Exigències emocionals
Sentit del treball	Previsibilitat
Confiança vertical	Conflicte de rol
Inseguretat sobre l'ocupació	Exigències quantitatives
Influència a la feina	Qualitat de lideratge
	Suport Social dels superiors

Taula. Punts forts i oportunitats de millora per lloc de treball.

Direcció

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Influència a la feina	Ritme de treball
Justícia	Exigències emocionals
Possibilitats de desenvolupament	Conflicte de rol
Reconeixement	Exigències quantitatives
Confiança vertical	
Sentit del treball	
Inseguretat sobre les condicions de treball	

Taula. Punts forts i oportunitats de millora per lloc de treball.

A continuació, s'exposen els resultats obtinguts en funció de la unitat d'anàlisi; Departament. Es presenten els punts forts i les oportunitats de millora de cada col·lectiu en concret, aquells valorats favorablement com els valorats desfavorablement, atesa la distribució de la mostra en front de la població, tal i com es mostra en la següent gràfica;

Departament	N	participació	Plantilla	% mostra
DEPARTAMENT ADMINISTRACIÓ	6	9,50%	6	100
DEPARTAMENTS COMUNICACIÓ/SALA	18	28,60%	20	90
DEPARTAMENT DIRECCIÓ	7	11,10%	4	175
DEPARTAMENT PRODUCCIÓ	5	7,90%	6	83
DEPARTAMENTS TÈCNIC/MANTENIMENT	27	42,90%	30	90
Total		63		

DEPARTAMENT ADMINISTRACIÓ

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Reconeixement	Ritme de treball
Confiança vertical	Exigències emocionals
Sentit del treball	Exigències quantitatives
Justícia	Inseguretat sobre l'ocupació
Possibilitats de desenvolupament	
Inseguretat sobre les condicions de treball	

Taula. Punts forts i oportunitats de millora pel Departament.

DEPARTAMENTS COMUNICACIÓ/SALA

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Reconeixement	Exigències d'amagar emocions
Sentiment de grup	Previsibilitat
	Ritme de treball
	Exigències emocionals
	Conflicte de rol
	Claredat de rol

Taula. Punts forts i oportunitats de millora pel Departament.

DEPARTAMENT DIRECCIÓ

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Confiança vertical	Ritme de treball
Justícia	Exigències emocionals
Possibilitats de desenvolupament	Exigències quantitatives
Reconeixement	Previsibilitat
Sentit del treball	Conflicte de rol
	Doble presència
	Claredat de rol

Taula. Punts forts i oportunitats de millora pel Departament

DEPARTAMENT PRODUCCIÓ

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Suport social de companys/es	Ritme de treball
Reconeixement	Exigències emocionals
Sentiment de grup	Exigències quantitatives
Sentit del treball	Doble presència
Possibilitats de desenvolupament	
Confiança vertical	

Taula. Punts forts i oportunitats de millora pel Departament.

DEPARTAMENTS TÈCNIC/MANTENIMENT

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Confiança vertical	Ritme de treball
Reconeixement	Previsibilitat
Possibilitats de desenvolupament	Exigències emocionals
Inseguretat sobre l'ocupació	Conflicte de rol
	Claredat de rol
	Exigències quantitatives
	Doble presència

Taula. Punts forts i oportunitats de millora pel Departament.

En aquest apartat s'exposen els resultats obtinguts en funció de la variable sociolaboral com a **gènere**. Per a aquesta variable, es mostra la distribució que segueix la mostra, un resum dels punts forts i oportunitats de millora per a aquest col·lectiu.

Sexe	N	participació
Dona	31	49,20%
Home	32	50,80%

DONES

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Confiança vertical	Ritme de treball
Reconeixement	Exigències emocionals
Sentit del treball	Previsibilitat
Sentiment de grup	Exigències quantitatives
Inseguretat sobre l'ocupació	Doble presència

Taula: Comparativa punts forts i oportunitats de millora per sexe

HOMES

PUNTS FORTS	OPORTUNITATS DE MILLORA
Confiança vertical	Ritme de treball
Reconeixement	Exigències emocionals
Possibilitats de desenvolupament	Previsibilitat
Inseguretat sobre l'ocupació	Conflicte de rol
Sentit del treball	Exigències quantitatives
Sentiment de grup	Claredat de rol
Inseguretat sobre les condicions de treball	

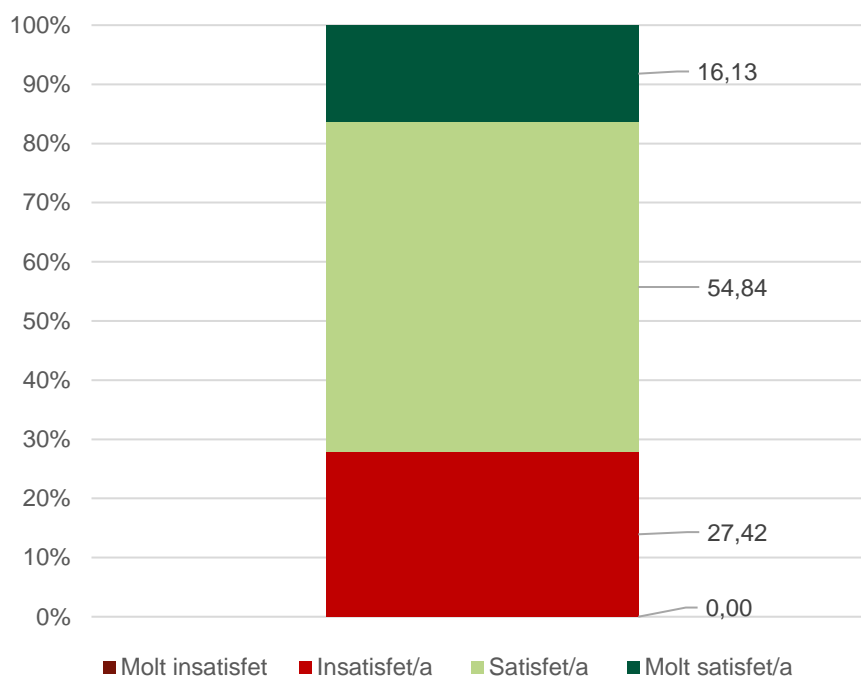
Taula: Comparativa punts forts i oportunitats de millora per sexe

Informació sobre les dimensions de salut, estrès i satisfacció

Satisfacció

La **SATISFACCIÓ EN EL TREBALL** és la mesura general en relació a la qualitat de l'ambient laboral directament relacionat amb les expectatives personals.

Els resultats expressats gràficament de la satisfacció laboral de les persones treballadores de la vostra organització són els següents:



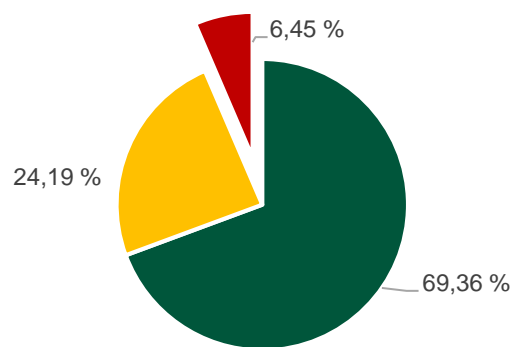
Valoració

En relació a la **SATISFACCIÓ LABORAL**, cal dir que el **70,97%** de les persones treballadores manifesten trobar-se **satisfetes o molt satisfetes** a nivell laboral. Pel que, en general, es pot inferir l'existència d'un clima laboral positiu i d'una bona qualitat de l'ambient laboral.

Estrès

L'Estrès és un conjunt de reaccions emocionals, cognitives, fisiològiques i del comportament a certs aspectes adversos o nocius del contingut, l'organització o l'entorn de treball. És un estat que es caracteritza per alts nivells d'excitació i d'angoixa, amb la freqüent sensació de no poder fer front a la situació.

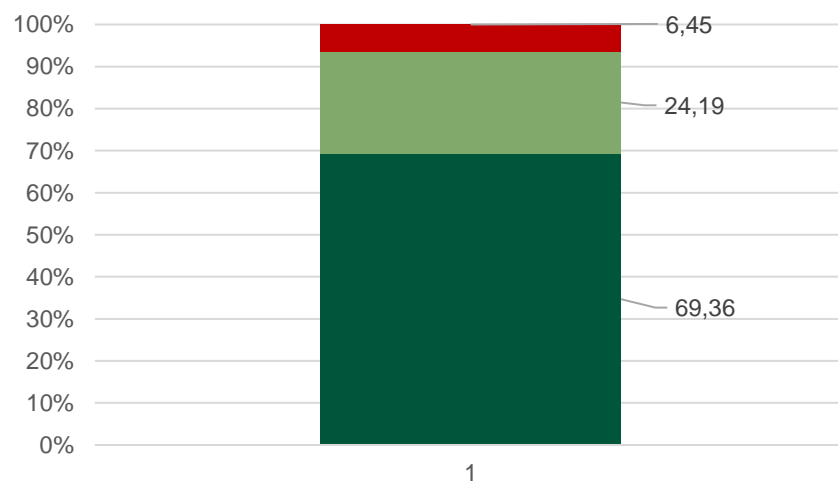
Els resultats expressats gràficament de les persones treballadores que consideren que es troben o no en situació d'estrès a la vostra organització són els següents:



■ Situació favorable ■ Situació intermèdia ■ Situació desfavorable

Valoració

El **69,36%** de les persones treballadores es troben ubicades en zona favorable fet que apunta, en general, a la inexistència de persones amb símptomes d'estrès.



■ Situació favorable ■ Situació intermèdia ■ Situació desfavorable

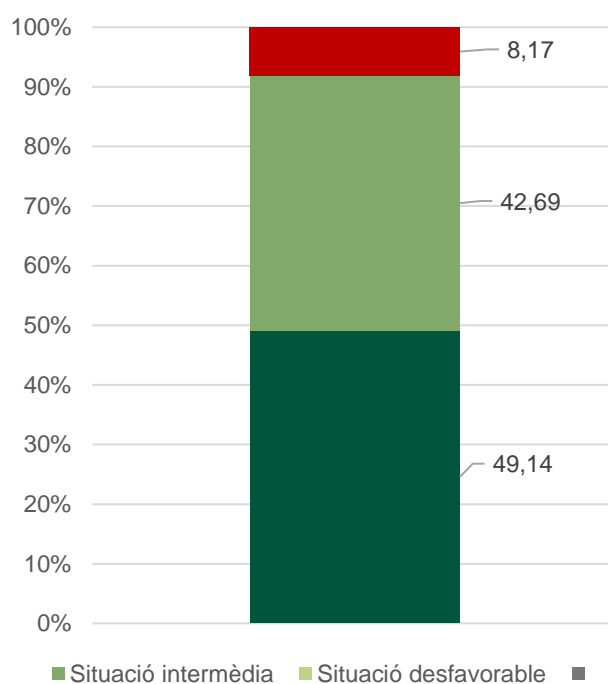
Burnout

El *Burnout* es refereix a la fatiga i l'esgotament emocionals. És una resposta a l'estrès laboral crònic integrada per actituds i sentiments negatius cap a les persones amb les que es treballa i cap el propi rol professional, així com per la vivència de trobar-se emocionalment esgotat.

Es tracta d'una resposta a l'estrès quan fallen les estratègies funcionals d'afrontament (aquells esforços cognitius i conductuals constantment canviant que es desenvolupen per a manejar les demandes específiques externes i/o internes que són avaluades com excedents o desbordants dels recursos individuals).

L'origen no es troba en la funcionalitat psíquica de la persona treballadora, sinó que són les demandes, emocionals fonamentalment, les que sobrepassen la capacitat i tolerància de la persona treballadora a les mateixes.

Els resultats expressats gràficament d'aquesta fatiga i esgotament emocional de les persones treballadores de la vostra organització són els següents:



Valoració

El **49,14%** de les persones treballadores es troben en situació favorable fet que apunta, en general, la inexistència de situacions que impliquin altes demandes que sobrepassin la capacitat i tolerància de la persona treballadora.

Tot i això, el **8,17%** de les persones treballadores comencen a manifestar algun símptoma de fatiga i esgotament emocional. Cal treballar aquelles demandes que comencen a sobrepassar a les persones treballadores per poder revertir aquesta situació.

Mesures Preventives/Correctores

Per tal de millorar la qualitat de la vida laboral a la vostra organització, i en funció dels factors ubicats en el següent DAFO, fruit de l'anàlisi dels resultats, es plantegen les següents mesures correctores genèriques, mesures que s'hauran de concreta en el grup de treball amb la finalitat de localitzar l'origen de l'exposició facilitant la proposta de mesures preventives-correctores més adequades.

PUNTS FORTS/FORTALESES		AMENACES EXTERNES	
Confiança vertical	70,5	Doble presència	45,90%
Reconeixement	77,4	Inseguretat sobre l'ocupació	49,2
Possibilitats de desenvolupament	58,1		
Sentit del treball	57,1		
Sentiment de grup	50,0		
Inseguretat sobre les condicions de treball	41,9		
Suport social dels superiors	33,3		
DEBILITATS I OPORTUNITATS DE MILLORA			
EXPOSICIONS DESFAVORABLES		ALTRES EXPOSICIONS DESFAVORABLES	
Ritme de treball	77,4	Conflicte de rol	49,2
Exigències emocionals	61,9	Exigències quantitatives	47,5
Previsibilitat	60,3	Claredat de rol	42,9
Qualitat de lideratge	51,6	Exigències d'amagar emocions	40,3