



Preven[®] Control

AJUNTAMENT DE BERGA

Avaluació de Riscos Psicosocials
Metodologia Fpsico

Direcció: Plaça Sant Pere, 1 - 08600 - Berga
08600 Berga
(Barcelona)

Telèfon: 938214333

FAX: 938211787

e-mail: fontlc@ajberga.cat

INDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. METODOLOGIA
3. IDENTIFICACIÓ DEL CENTRE
4. PROCEDIMENT
5. ANÀLISI DELS RESULTATS
6. CONCLUSIONS
7. PROPOSTA D'ACTUACIONS DE MILLORA

1 Introducció

A la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'estableix l'obligació de les empreses d'avaluar riscos per a la salut i la seguretat dels treballadors i treballadores, amb l'objectiu de planificar i desenvolupar l'acció preventiva. En el Capítol III de drets i obligacions, parteix del dret dels treballadors i treballadores a una protecció i reconeix el correlatiu deure de l'empresari de protegir el personal treballador davant dels riscos laborals. D'aquest deure genèric deriven tots els deures particulars de l'empresari en la matèria. En l'article 6è preveu que, reglamentàriament, es fixaran els procediments d'avaluació de riscos per a la salut dels treballadors i treballadores, normalització de metodologies i guies d'actuació preventiva.

L'OMS defineix el concepte de Salut de manera integral, considerant-lo com estat complet de benestar físic, psíquic i social i no només com l'absència de malaltia dels treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant el risc. Així la salut s'entén des de la vessant més integral del terme.

Des d'aquesta visió integral del concepte de salut convé tenir en compte el concepte de factors psicosocials definit com aquelles condicions que es troben presents en una situació laboral i que estan directament relacionades amb l'organització, el contingut de la feina i la realització de la tasca, i que es presenten amb capacitat per afectar tant al desenvolupament del treball com a la salut (física, psíquica i/o social) del/de la treballador/a.

És per aquest motiu que des del servei de prevenció de l'Ajuntament de Berga s'analitzen els factors psicosocials dels treballadors d'aquest ajuntament.

2.- METODOLOGIA

Actualment, l'avaluació inicial dels factors psicosocials es realitza mitjançant el qüestionari dissenyat per l'INSHT i adaptat posteriorment al personal de l'ajuntament. Consta de 75 preguntes amb les quals s'obté informació de 28 subfactors, agrupats en 7 factors. Els factors són: càrrega mental, autonomia temporal, contingut del treball, supervisió-participació, definició de rol, interès pel treballador i relacions personals.

2.1.- Factors i subfactor del Qüestionari de Factors Psicosocials

- **Càrrega mental**

L'avaluació s'ha realitzat per lloc de treball, segons la legislació vigent. Per Aquesta factor avalua el grau de mobilització (de recursos d'atenció, de memorització, de càlcul numèric, de raonament lògic, de solució de problemes i presa de decisions,...) i l'esforç intel·lectual que ha de realitzar el/la treballador/a per fer front al conjunt de demandes que rep el sistema nerviós en el transcurs de la realització de la seva feina.

Per la valoració d'aquest factor s'utilitzen els següents indicadors/subfactors:

- les pressions de temps, contemplades a partir del temps assignat a la tasca, la recuperació de retards i el temps de treball amb rapidesa.
- l'esforç d'atenció; es mesura considerant la intensitat o l'esforç de concentració o reflexió necessaris per rebre les informacions del procés i elaborar les respostes adequades; el temps en què ha de ser mantingut aquest esforç i, els aspectes que incrementen l'esforç, com la freqüència i les conseqüències dels errors.
- la fatiga percebuda.
- el nombre d'informacions que es precisen per realitzar la tasca i el nivell de complexitat.
- la percepció de la dificultat de la tasca.

Dins de la comunitat científica, hi ha consens en conceptualitzar la càrrega mental com un atribut propi de la interacció entre el treballador i la tasca o tasques que realitza, essent definida com el cost cognitiu que suposa afrontar les demandes cognitives de la/les mateixa/es.

El concepte de càrrega mental té sentit en aquells casos en què els requeriments de la tasca no excedeixen la capacitat de la persona per portar-la a terme. Podem recorre a aquest concepte quan aquesta premissa es compleix.

Mulder (1980) defineix la càrrega mental en funció del nombre d'etapes d'un procés o en funció del nombre de processos requerits per realitzar correctament una tasca i, més particularment, en funció del temps necessari perquè el subjecte elabori, en la seva memòria, les respostes a una informació rebuda. Aquesta definició inclou dos factors de la tasca que incideixen en la càrrega mental:

- la quantitat i la qualitat de la informació. La major o menor complexitat de la informació rebuda condicionarà, una vegada superat el període d'aprenentatge, la possibilitat d'automatitzar les respostes.
- el temps. Si el procés estimul-resposta és continu, la capacitat de desposta de l'individu pot saturar-se; si, pel contrari, existeixen períodes de descans o de menor desposta, l'individu pot recuperar la seva capacitat i evitar una càrrega mental excessiva.

A aquests factors, s'hi ha d'afegir els relatius a les condicions físiques (soroll, temperatura, il·luminació) i psicosocials (relacions jeràrquiques, sistema de comunicació, etc), en què es desenvolupa el treball, així com d'altres d'origen extra-laboral.

Per altra part, s'ha de tenir en compte l'individu que realitza el treball. Les persones tenim una capacitat de resposta limitada que està en funció de:

- l'edat
- el nivell d'aprenentatge
- l'estat de fatiga
- les característiques de personalitat

- les actituds envers la tasca: motivació, interès, satisfacció, etc

Si la realització d'una tasca implica el manteniment perllongat d'un esforç al límit de les nostres capacitats, és a dir, si la quantitat d'esforç que es requereix excedeix la possibilitat de resposta d'un individu, pot donar lloc a la fatiga mental. Aquesta es traduirà en una sèrie de disfuncions físiques i psíquiques, acompanyades d'una sensació subjectiva de fatiga i una disminució del rendiment.

Podem distingir entre dos tipus de fatiga. En primer lloc, la fatiga aguda que apareix com una reacció homeostàtica de l'organisme per adaptar-se al medi.

El principal símptoma d'aquesta tipologia de fatiga és una reducció de l'activitat que es dona com a conseqüència de:

- una disminució de l'atenció
- una lentitud del pensament
- una disminució de la motivació

Per una altra part, quan existeix un desequilibri perllongat entre capacitat de l'organisme i l'esforç que ha de realitzar per donar resposta a les necessitats de l'ambient, pot aparèixer la fatiga crònica. Es dona, no per una sobrecàrrega de treball accidental, sinó per una determinada càrrega que es va repetint. Els seus símptomes, que no solament se senten durant o després del treball, sinó que poden ser permanents, són els següents:

- inestabilitat emocional: irritabilitat, ansietat, estats depressius...
- alteracions del son.
- alteracions psicossomàtiques: mareigs, alteracions cardíques, problemes digestius.
- **Autonomia temporal**

Aquest factor mesura en quin grau el/la treballador/a gestiona el seu temps de feina i de descans.

Els indicadors/subfactors utilitzats per valorar l'autonomia temporal són els següents: possibilitat d'absentar-se momentàniament del treball, distribució de pauses, determinació del propi ritme i valoració del ritme.

- **Contingut del treball**

Aquest factor identifica en quin grau el conjunt de tasques que desenvolupa el/la treballador/a activen determinades capacitats humanes, responen a una sèrie de necessitats i expectatives dels/de les treballadors/es i permeten el seu desenvolupament psicològic.

Per a la valoració d'aquest factor s'utilitzen els següents indicadors/subfactors: capacitats utilitzades, repetició, importància del treball, varietat del treball, treball rutinari, motivació pel treball i importància del treball per a altres.

- **Supervisió/participació**

Aquest factor defineix el Grau d'autonomia de decisió del/de la treballador/a: el grau de la distribució del poder de decisió, respecte a diferents aspectes relacionats amb el desenvolupament del treball entre el treballador i la direcció.

Els indicadors/subfactors utilitzats per valorar la supervisió/participació són els següents: supervisió, medis de participació i graus de participació.

- **Definició de rol**

Aquest factor considera els problemes que poden derivar-se del rol laboral i dins de l'organització atorgat a cada treballador/a.

És avaluat a partir dels següents subfactors:

- l'ambigüïtat de rol, que es produeix quan es dóna al/la treballador/a una inadequada informació sobre el seu rol laboral o dins de l'organització.

- la conflictivitat de rol, que existeix quan hi ha demandes de feina conflictives o bé que el/la treballador/a no desitja complir. Poden donar-se conflictes entre les demandes de l'organització i els valors i creences pròpies, conflictes entre obligacions de diferents persones i conflictes entre tasques molt nombroses o molt difícils.

- **Interès pel treballador**

Grau amb què l'empresa mostra una preocupació de caràcter personal i a llarg termini tendeix a manifestar-se en diversos aspectes: assegurant l'estabilitat en el treball, considerant l'evolució de la carrera professional dels treballadors, facilitant la informació i la formació dels/de les treballadors/es.

- **Relacions personals**

Aquest factor mesura la qualitat de les relacions personals dels/les treballadores/es i s'avalua mitjançant tres conceptes: possibilitat de comunicar-se, qualitat de les relacions amb altres col·lectius i relacions amb el grup de treball.

3.- IDENTIFICACIÓ DEL CENTRE

L'Ajuntament de Berga és la corporació municipal de la població de Berga, encarregada d'administrar i governar el municipi. Els serveis centrals es troben ubicats a la Plaça de Sant Pere, 1 de Berga.

Parlant d'Ajuntament de Berga ens referim tant al col·lectiu de serveis centrals com als altres col·lectius que permeten gestionar el municipi i donar servei a les persones: biblioteca, brigada municipal, serveis socials, serveis tècnics, escola bressol, escola de música, escoles, policia municipal, punt jove, turisme, i personal d'instal·lacions esportives.

3.1. Context del centre

L'ajuntament de Berga com a entitat compren tant al col·lectiu de serveis centrals com als altres col·lectius que permeten gestionar el municipi i donar servei a les persones: biblioteca, brigada municipal, serveis socials, serveis tècnics, escola bressol, escola de música, escoles, policia municipal, punt jove, turisme, i personal d'instal·lacions esportives.

Es tracta d'un Ajuntament de mitjana-petita envergadura que va començar donats el servei als ciutadans amb els departament d'administració, brigada i policia i que, amb el pas del temps, ha anat incrementant la interacció amb la ciutadania del municipi en funció de la demanda de nous serveis.

Dintre del personal l'ajuntament de Berga es poden distingir dos col·lectius clarament diferenciats:

- un nucli de personal major de 45 anys, resident a la vila de Berga o rodalies properes.

- un nucli de personal d'edat inferior a 45 anys, alguns també residents vila de Berga o rodalies properes, però en altres casos procedent d'altres indrets propers a la comarca.

La cohabitació d'aquests dos col·lectius genera, inicialment, certes dificultats d'afinitat que amb el pas del temps i l'establiment de relacions es van diluint.

4.- PROCEDIMENT

El dia 10 de febrer de 2016 es va mantenir una entrevista amb l'equip directiu i el comitè de seguretat i salut amb la finalitat d'explicar els objectius de l'avaluació i recollir dades sobre els aspectes contextuais i d'organització del centre.

El dia 8 d'abril de 2016 es va començar a realitzar l'avaluació de riscos psicosocials en el centre.

Prèviament, es va mantenir una entrevista amb l'equip directiu amb la finalitat de recollir dades sobre els aspectes contextuais i d'organització del centre.

Un cop realitzada la reunió es va proporcionar el qüestionari d'avaluació de factors psicosocials als/les treballadors/es de cada centre de l'Ajuntament per via telemàtica i es va donar un termini inicial de per respondre el qüestionari fins el 22 d'abril de 2016, que un cop complert es va ampliar fins el 5 de maig de 2016 degut a la baixa participació.

Un cop acabat el termini, es va procedir a l'abocament de dades i al seu anàlisis posterior

4.1. Entrevista amb l'Equip de Recursos Humans

L'equip de Recursos Humans està format pel Responsable de Recursos Humans (Carles Font Llobregat) i l'administrativa del departament (Laura Salinas).

El responsable de Recursos Humans porta exercint el seu càrrec 2 anys i l'equip del departament treballa conjuntament des de fa 2 anys.

A continuació es presenta una síntesi de la informació recollida durant l'entrevista. Principalment es presenta aquella informació que es considera més rellevant per a l'avaluació:

- **Personal de l'ajuntament de Berga**

L'organigrama de l'Ajuntament de Berga es distribueix en set àrees principals:

- Regim intern, planificació i organització (RRHH, TIC)
- Serveis centrals (secretaria, serveis jurídics i atenció ciutadana)
- Serveis econòmics (intervenció, tresoreria, recaptació, gestió tributaria i rendes⁹)
- Seguretat pública (policia local)
- Serveis territorials (urbanisme, medi ambient, manteniment d'instal·lacions i de la ciutat)
- Promoció i dinamització municipal i serveis a les persones (esports, joventut, cultura, educació, turisme, benestar social, promoció econòmica)
- Gabinet tècnic d'alcaldia (comunicació, participació ciutadana i protocol)

Cada àrea és gestionada per un comandament (en el cas de la policia municipal) o bé per un càrrec habilitat o cap d'àrea, i, en el seu defecte, pels caps de departament.

En el moment de portar a terme l'estudi, la plantilla de l'ajuntament de Berga està formada per 133 treballadors, segons les dades facilitades pel departament de Recursos Humans, que es distribueixen de la següent manera:

- Personal funcionari i laboral fix: 90
- Personal interí: 43

Del total de treballadors del personal funcionariat i laboral fix, 52 són homes i 38 són dones, mentre que del total de treballadors del personal interí hi ha 25 homes i 18 dones.

Així mateix, hi ha diverses empreses o entitats amb dotació de personal treballador cedit a l'Ajuntament de Berga:

- Agència desenvolupament del Berguedà / Promoció econòmica / 1 treballador /Jornada completa
- Consell comarcal del Berguedà / Serveis social s/ 3 treballadors / Jornada parcial

-

- **Confecció d'horaris**

L'horari del persona depèn de l'activitat i/o servei desenvolupats a cadascun del centres. Hi ha centres en els quals l'activitat es porta a terme en horari de matí, altres a torn de tarda, altres a torna partit de matí i de tarda i altres on es dona servei 24 hores.

Cada departament fa proposta en funció de les necessitat del servei i respecte del conveni i aquesta es negocia amb la representació social. S'aprova per decret i es fa difusió.

- **Canals comunicatius**

A l'Ajuntament de Berga la informació als treballadors es canalitza en medis telemàtics (correu electrònic, pàgina web) i també en medis físics, com els taulells informatius físics presents en els diferents centres de treball.

Però, no hi ha establertes reunions periòdiques ni prèviament planificades, de caràcter formalitzat, per tal de garantir la transmissió de la informació rellevant en tots aquells aspectes que afecten al dia a dia. Durant el transcurs del dia a dia es resolen els dubtes i les incidències que es poden anar presentant, amb un caràcter totalment informal.

La participació dels treballadors es canalitza a través de la representació social (delegats de personal, comissions paritàries, comissions de seguiment, comitè d'empresa, comitè de seguretat i salut, etc.).

L'accessibilitat als càrrecs habilitats, caps d'àrea, o, en el seu defecte, a les persones referents de cada departament és plena, ja sigui presencialment als despatxos o espais de treball, o per altres mitjans (telèfon, whatsapp, etc.).

Paral·lelament, la comunicació informal si que és present dins la dinàmica dels equips de treball dels diferents departament.

El Comitè d'empresa i el Comitè de Seguretat i Salut es reuneixen segons dictamina la normativa.

Per tal de millorar la informació i participació dels treballadors caldria treballar en la implantació de diverses accions, tals com:

- Implantació del portal de l'empleat de l'Ajuntament
- Difusió de *newsletters* informatius mitjançant correu electrònic
- Realització de reunions informatives amb periodicitat trimestrals
- Pla de formació dirigit als referents dels diferents departaments amb l'objectiu de millorar la participació d'aquests en el traspàs d'informació d'una manera transversal, ja que actualment és massa vertical.

- **Pla d'acollida**

Des del departament de Recursos Humans, i de manera compartida amb les persones referents de cada departament, s'entén que l'acollida de personal nou i del personal que fa substitucions és un aspecte fonamental. Per això, actualment a l'Ajuntament de Berga s'està implantant el pla d'acollida, format per un *welcome pack* que es proporciona al nou treballador, amb la següent informació:

- Conveni col·lectiu
- relació de llocs de treball
- reglament de control horari

- calendari laboral
- manual de funcionament del programa de seguiment horari
- protocol d'assetjament
- circular de secretaria
- carta d'informació bàsica en Prevenció de Riscos Laborals
- claus d'accés a la xarxa informàtica i al correu electrònic
- circulars de secretaria
- pla d'emergència
- fitxa descriptiva del lloc de treball
- tríptic d'accidents de treball
- escrit de benvinguda.

Paral·lelament, el primer dia treball es fa una ronda de presentació informal al centre de treball assignat.

S'estableix pels nouvinguts un període de prova o pràctiques per observar la seva adaptació a les tasques i activitats que li han sigut assignades com a part del seu lloc de treball.

L'esmentada adaptació del nouvingut és observada i informada al departament de Recursos Humans per part de la persona referent del departament, i acaba amb la realització d'un informe que determina si el nouvingut és apte o no pel lloc de treball que li ha sigut assignat.

- **Relacions personals**

Es considera que els treballadors del centre no segueixen una mateixa línia de treball i una responsabilitat compartida respecte a les tasques que porten a terme, sinó que es relacionen per afinitats. En el cas de persones que porten molt temps a l'empresa es manifesten, en alguns casos, diferències personals de molts anys entre membre d'alguns col·lectius.

Les situacions de conflicte reben una atenció immediata. Quan el conflicte es produeix entre personal treballador i els usuaris, sempre es prioritza la protecció del treballador.

Quan el conflicte es produeix entre treballadors de l'ajuntament, prèviament, es realitzen accions de diligències informatives i mecanismes informals de resolució del conflicte portats a terme per les persones referents del departament o persones responsables del personal, i en casos més complexes, per pels càrrecs o per alcaldia directament.

- **Aspectes positius**

Durant l'entrevista amb l'equip de Recursos Humans es manifesten els següents aspectes amb una clara connotació positiva:

- 1) Canvi de dinàmica en la gestió de Recursos Humans:

S'ha propiciat un canvi en la dinàmica de la gestió dels Recursos Humans de l'Ajuntament propiciat per la incorporació de nous professionals més preparats i amb una visió diferent a la que existia fins el moment de la seva incorporació.

- 2) Major transparència en la gestió:

Com a conseqüència del canvi de dinàmica, es porta la gestió interna es realitza amb una major transparència en els procediments, en la tramitació i en la informació relativa al personal, que ha tingut com a conseqüència a curt termini una reducció en el nivell de rumorologia interna.

- 3) Millor qualitat en la relació amb els representats dels treballadors:

La transparència en gestió esmentada anteriorment ha tingut com a efecte que la relació entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors sigui millor, el que porta a tenir un major grau d'entesa entre les parts

- **Estratègies d'intervenció:**

Des de Recursos Humans es considera que hi ha una manca de recursos necessaris per aconseguir millorar els processos, les instal·lacions i la prevenció de riscos que serien totalment imprescindibles per aconseguir els objectius plantejats.

Així mateix, es considera que a nivell organitzatiu es la presa decisions és molt poc àgil, de manera que en molts casos això deriva en una manca d'operativitat important en la resolució dels problemes del dia a dia.

Per últim, també es considera com a aspecte negatiu que poden atribuir a les característiques de la pròpia organització interna, que en la gestió interna dels departaments, amb molta freqüència, es produeix una manca important de coordinació i de treball transversal que perjudica de manera important el funcionament del dia a dia de les àrees de manera particular, i del propi Ajuntament a mig i llarg termini.

5. ANÀLISI DELS RESULTATS

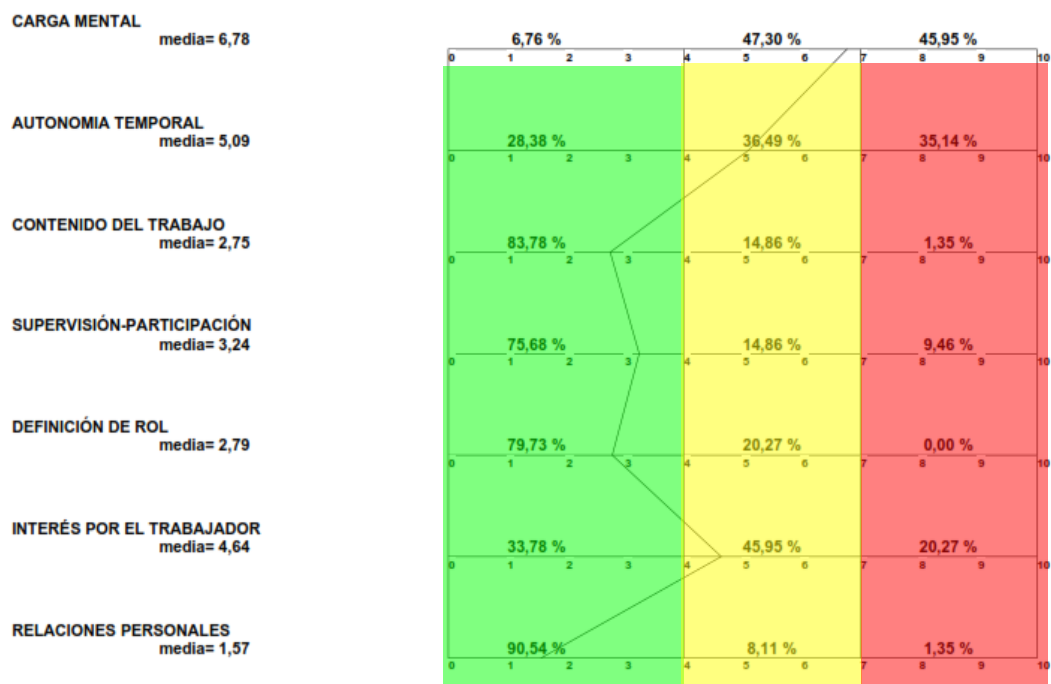
5.1 Resultats Globals

- **Participació:**
 - N^o de persones en l'ajuntament de Berga: 133
 - N^o de persones que han participat: 74
 - % global de de participació: 55,63 %
- **Participació disgregada per centres avaluats:**
 - Biblioteca: 3 (100%)
 - Brigada d'obres i manteniment d'instal·lacions esportives: 2 (9,09%)
 - Escola bressol: 9 (90%)
 - Escola de música: 23 (67,64%)
 - Policia municipal: 8 (38,09%)
 - Serveis centrals, punt jove i telecentre: 16 (47,05%)
 - Serveis socials: 7 (63,63%)
 - Turisme i museu comarcal: 2 (66,67%)
 - Urbanisme i serveis tècnics: 3 (60,00%)

Aquestes dades no permeten donar fiabilitat a l'anàlisi dels resultats, però són una mostra a tenir en compte (per poder donar com a fiables els resultats considerem que caldria tenir una participació mínima del 70%, enfront de 55,63% obtingut).

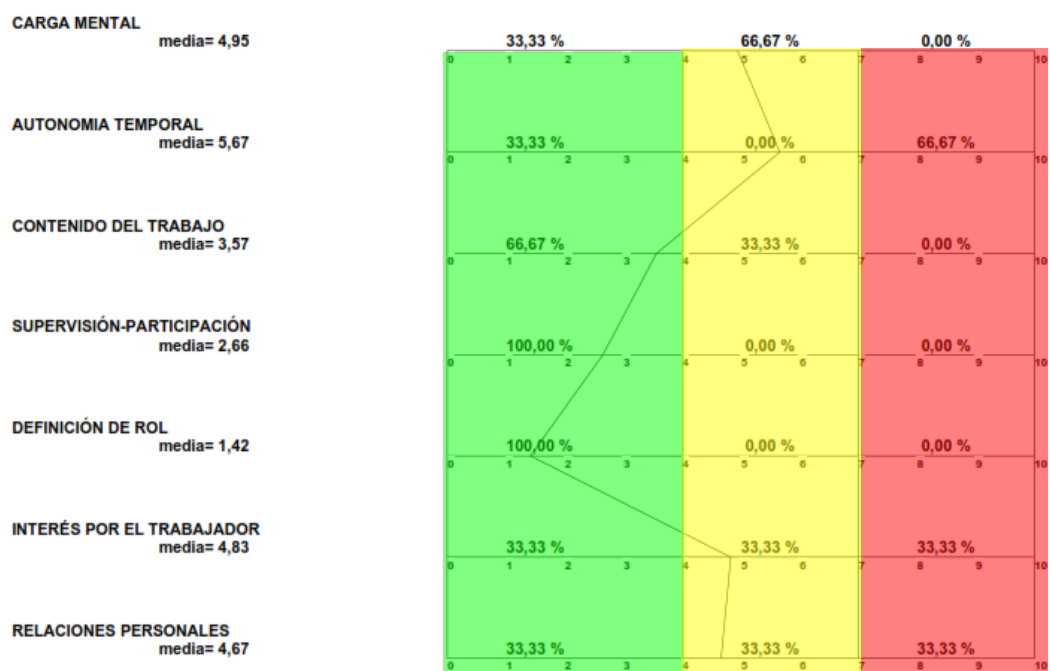
- **Mitjana dels factors:**

Els resultats globals de l'Ajuntament de Berga són els que es mostren a continuació:

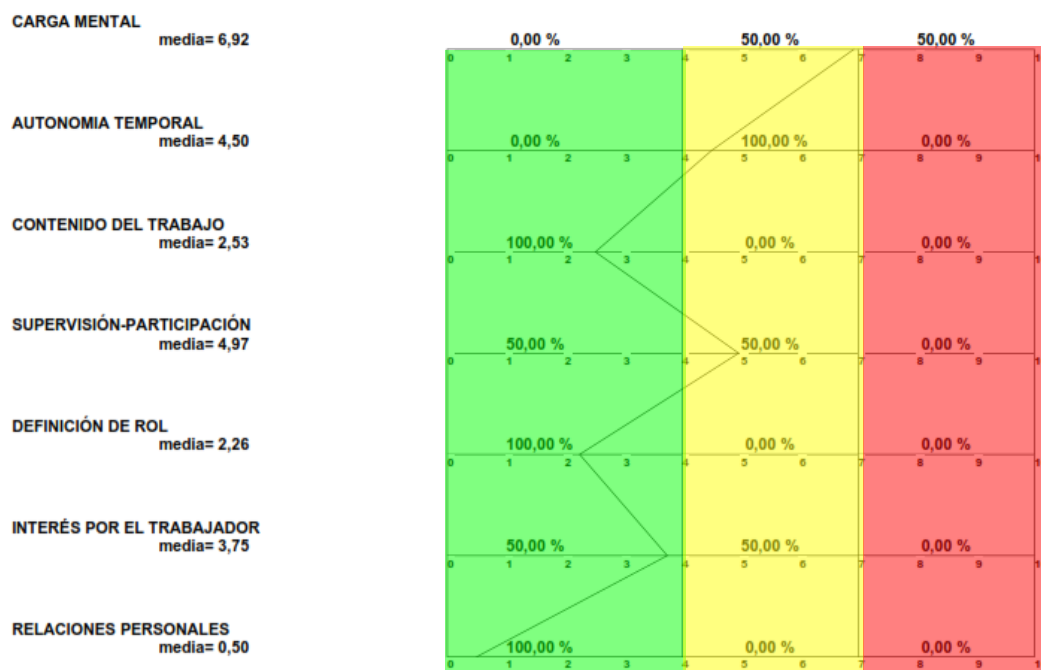


Els resultats disgregats per centre de treball són els següents:

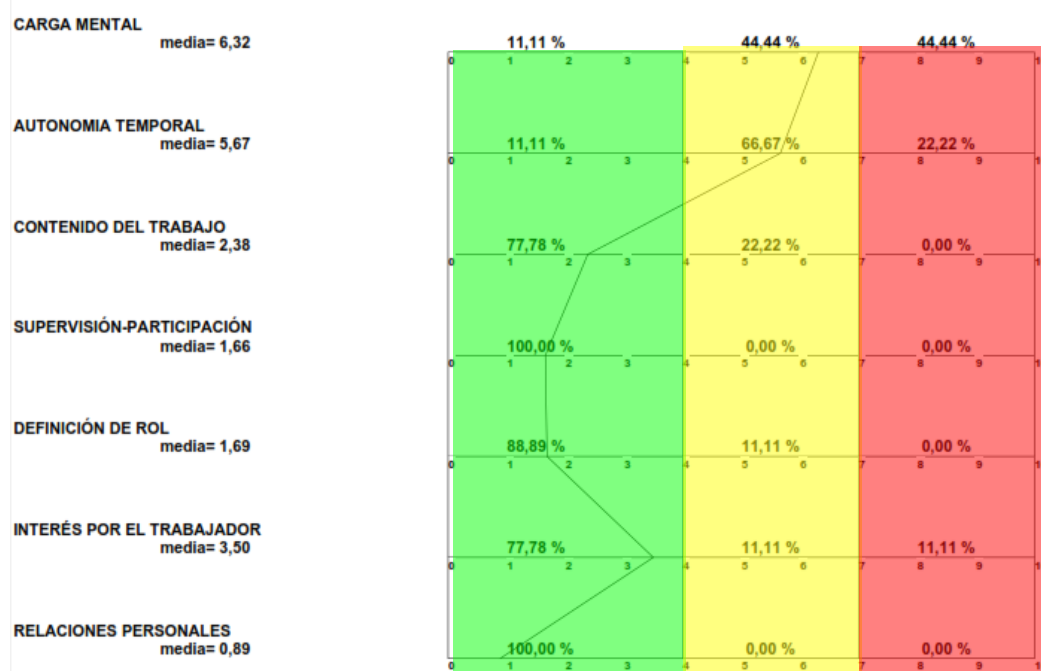
a) Biblioteca



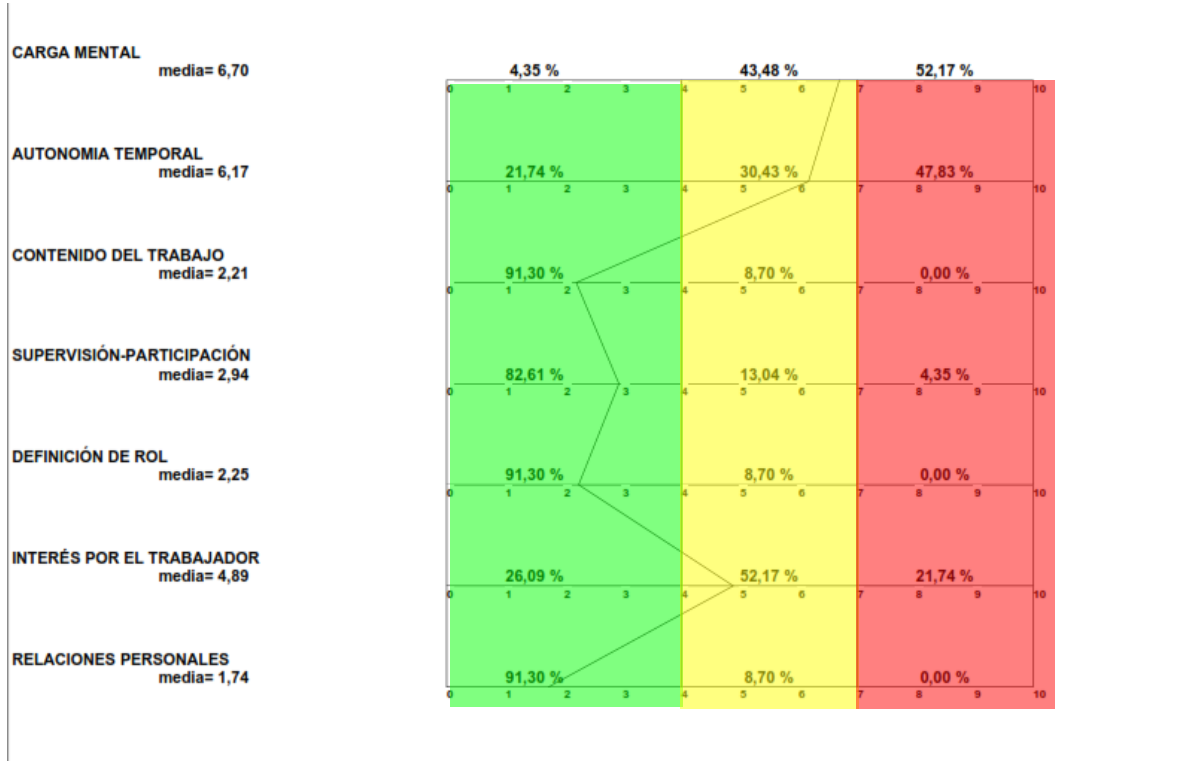
b) Brigada d'obres i manteniment de zones esportives



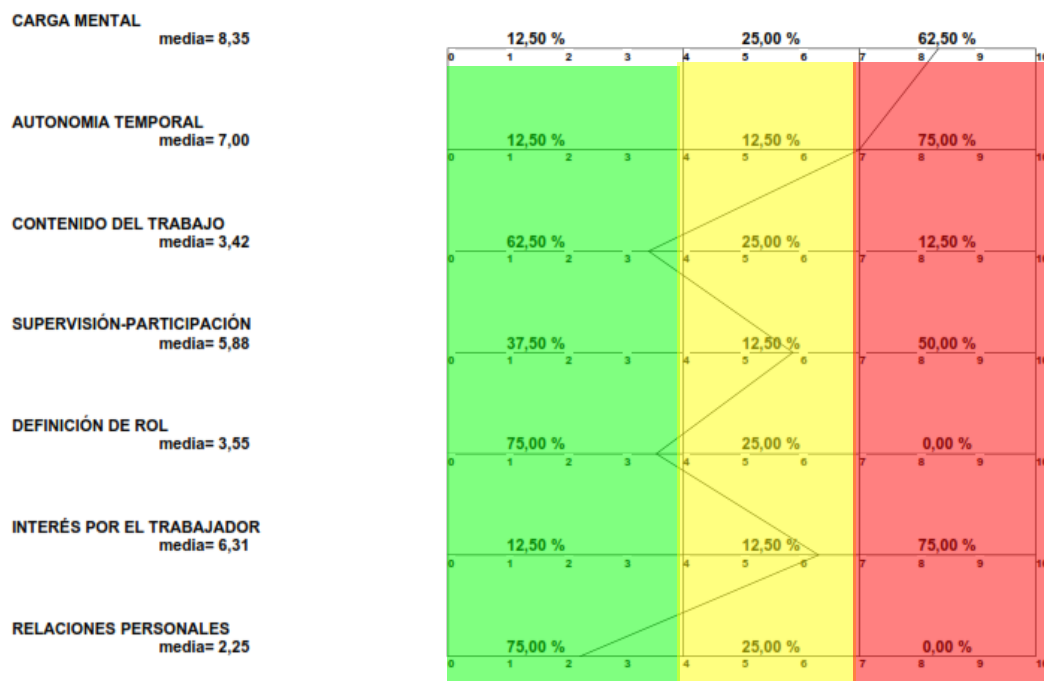
c) Escola bressol



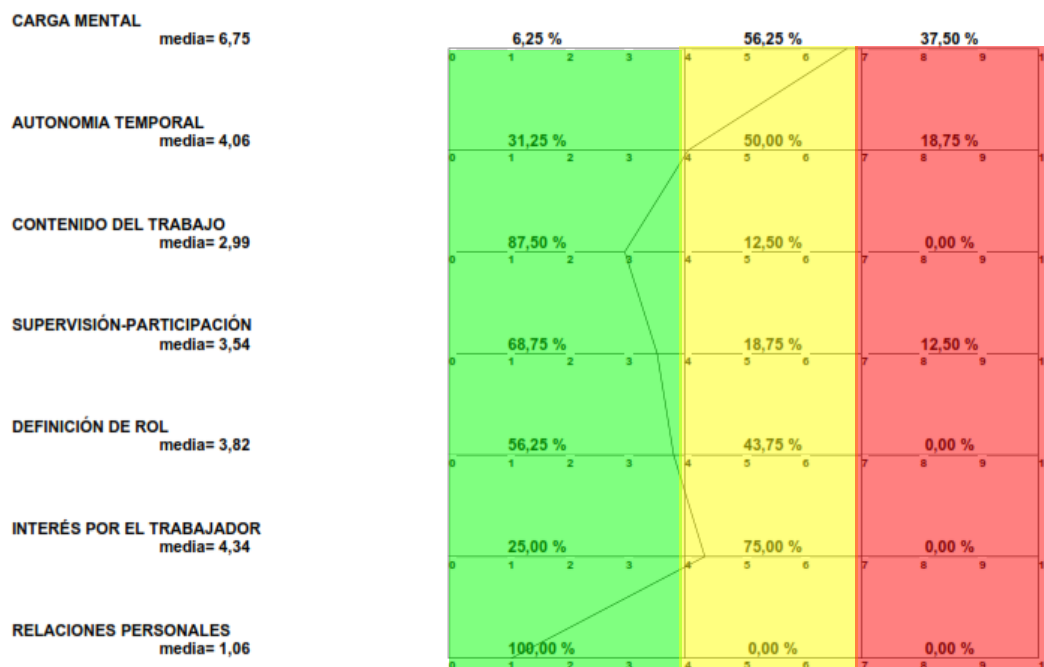
d) Escola de música



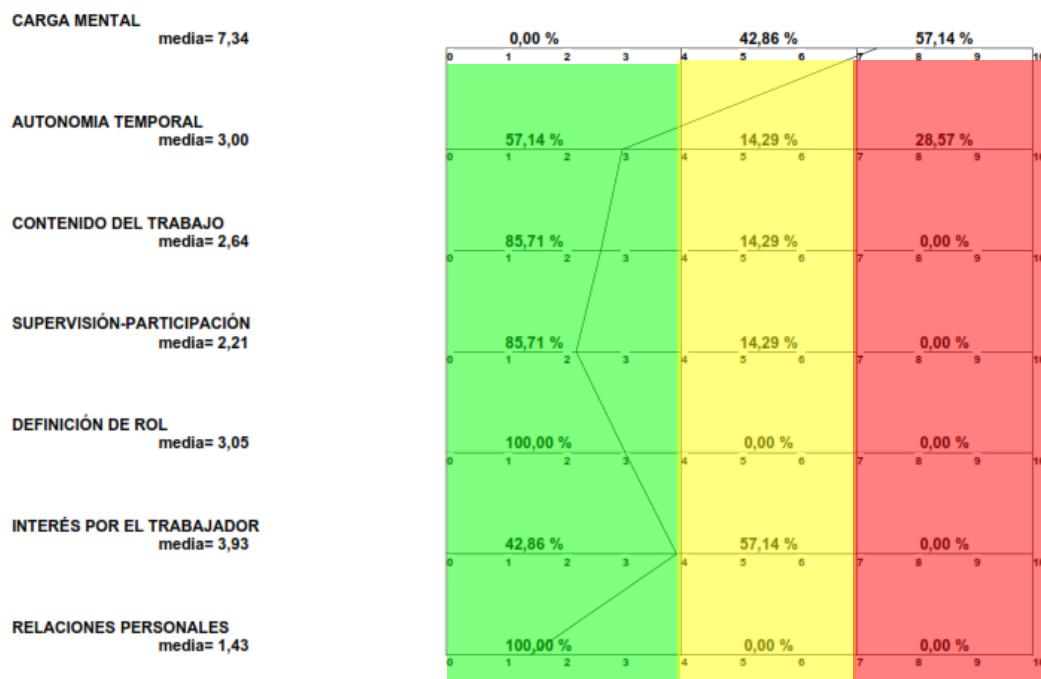
e) Policia municipal



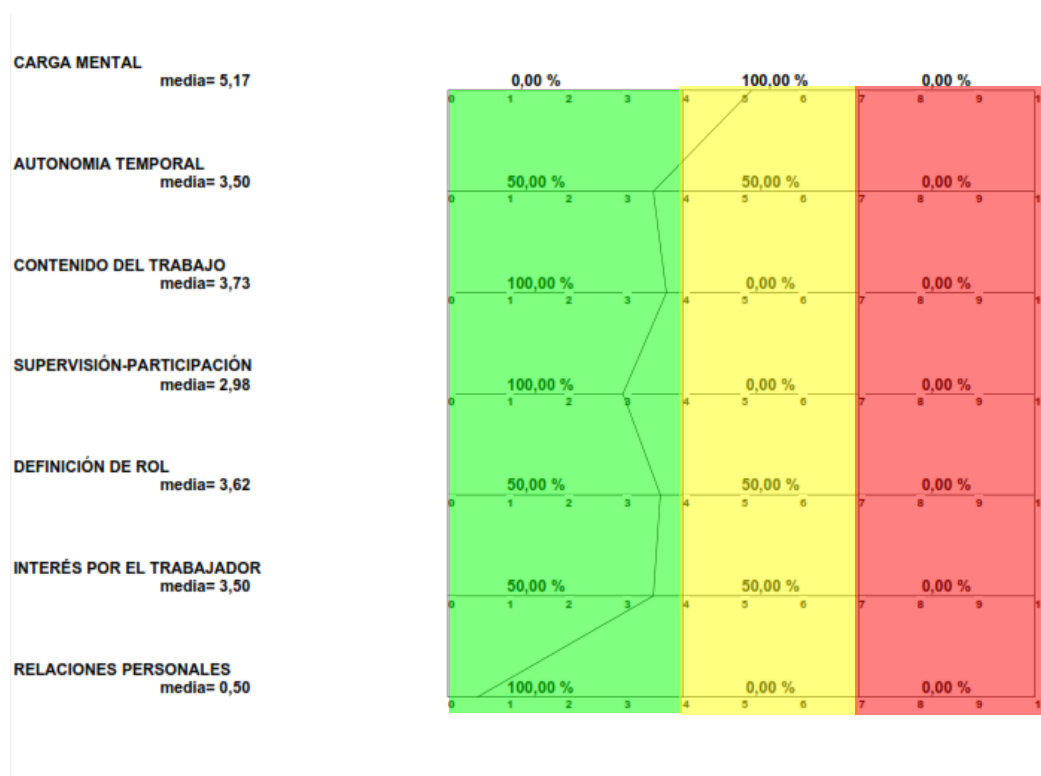
f) Serveis central, punt joves i telecentre



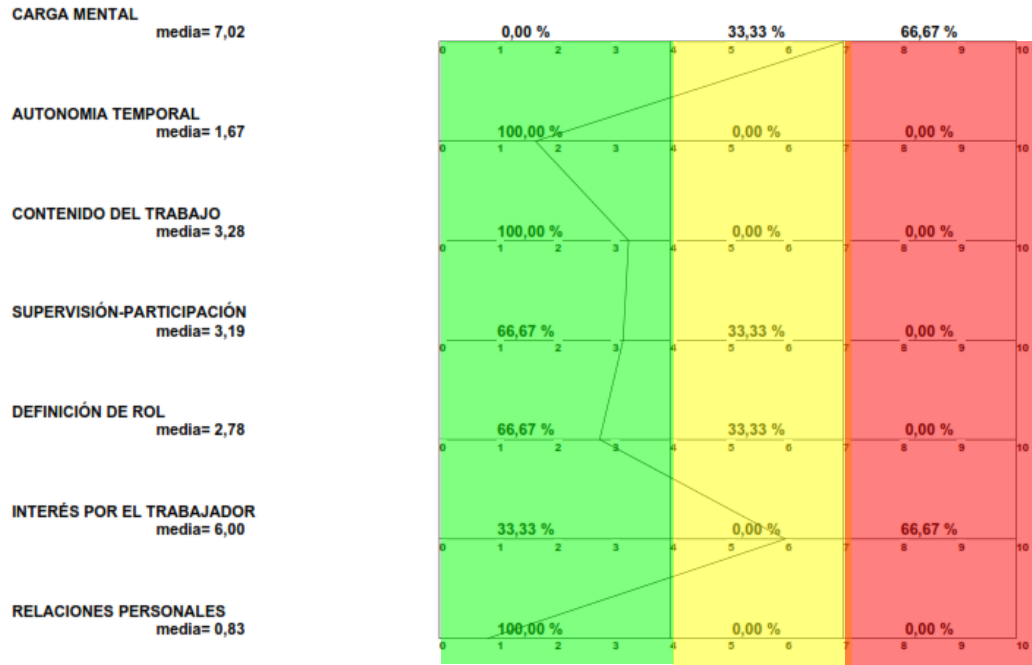
g) Serveis socials



h) Turisme i museu comarcal



i) Urbanisme i serveis tècnics



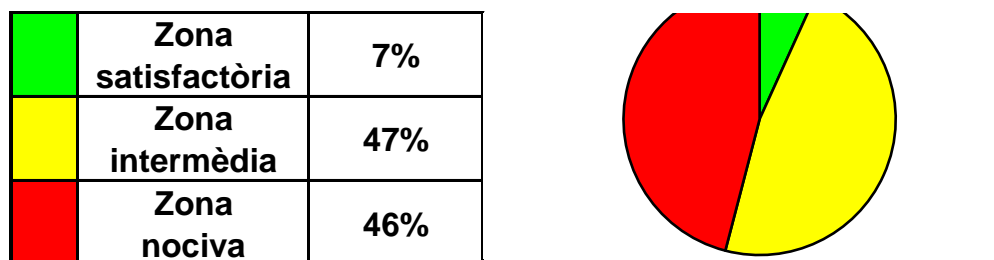
5.2.- Resultats per factor

Analitzarem els resultats globals per factors

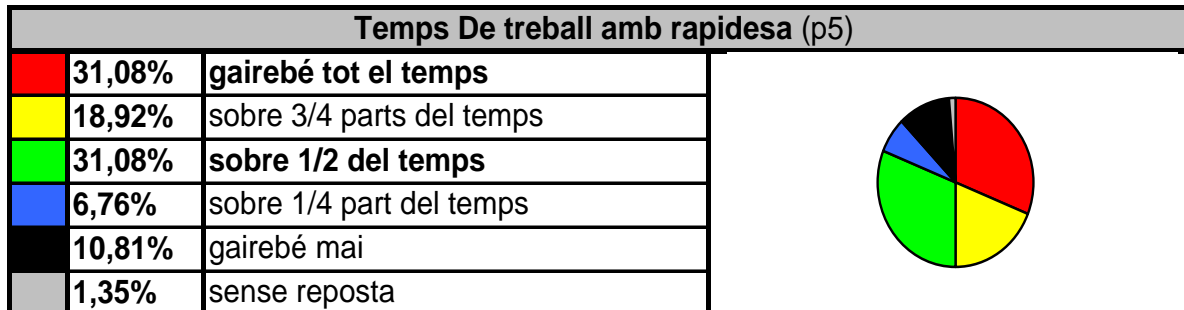
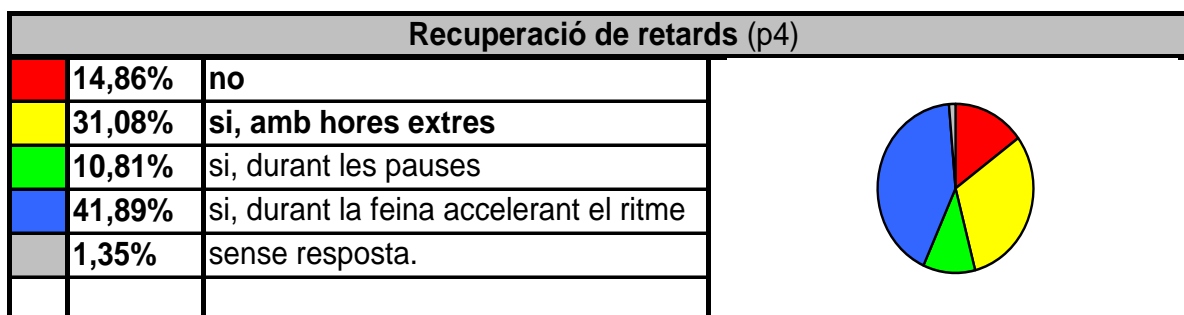
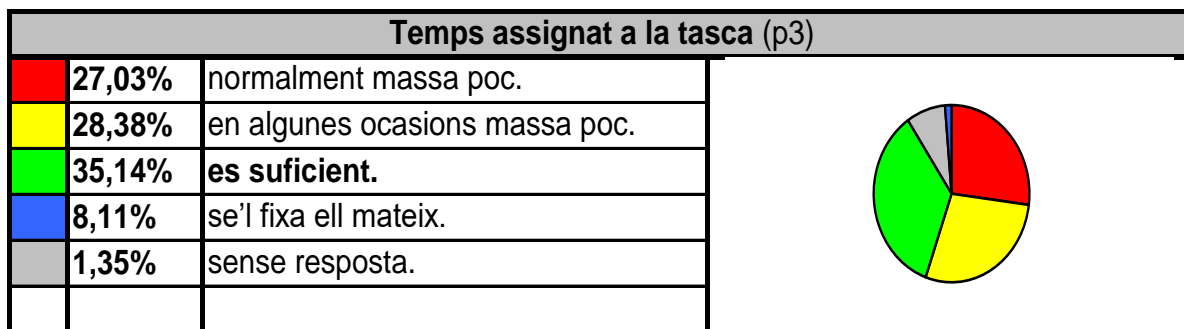
CARREGA MENTAL

La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **6,78**

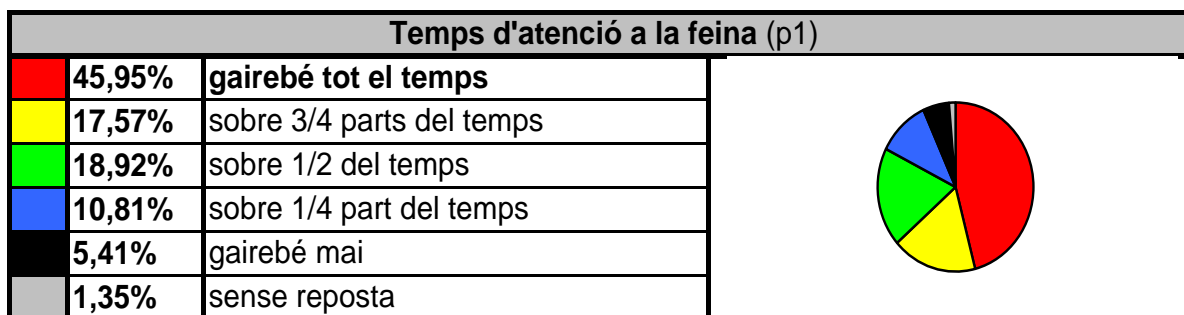
Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.

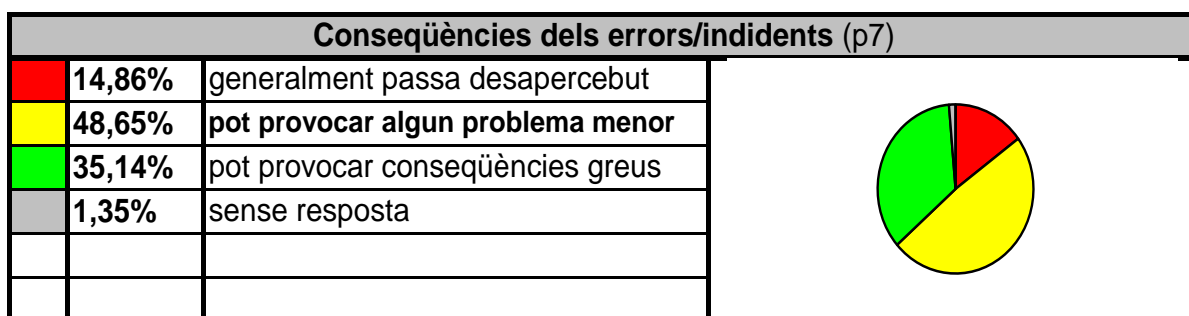
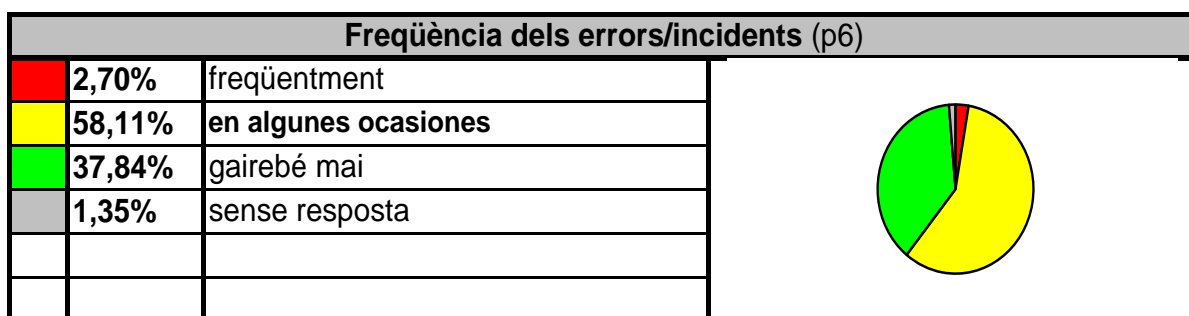
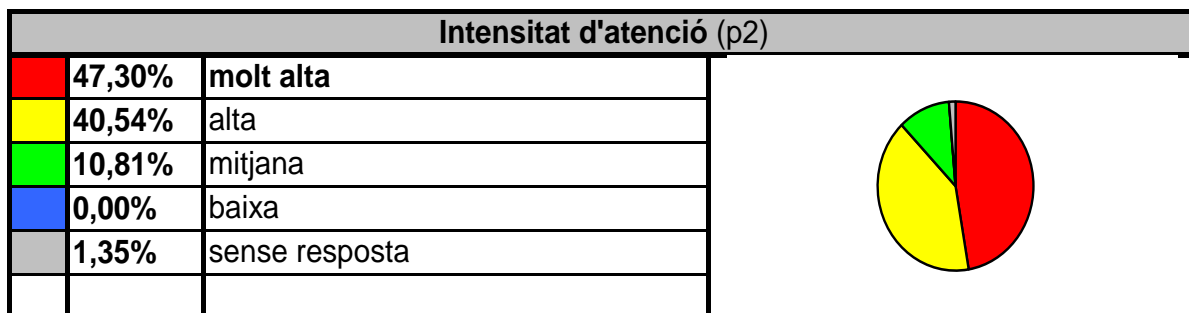


- **Pressions de temps i retard**

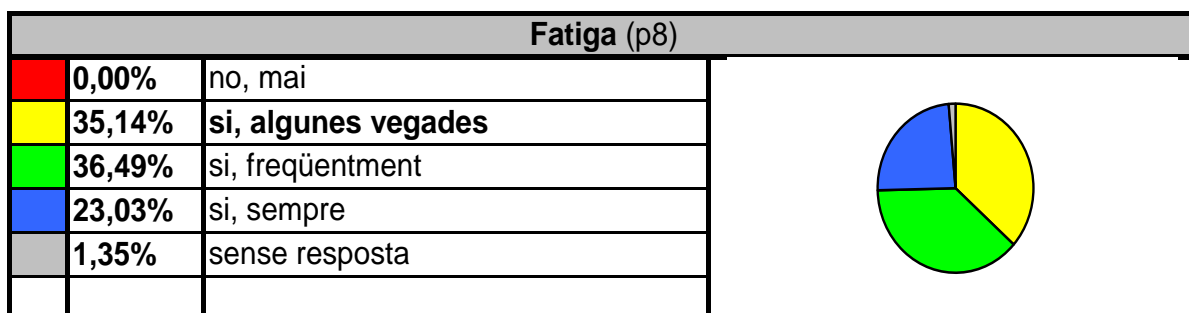


- **Esforz d'atenció**

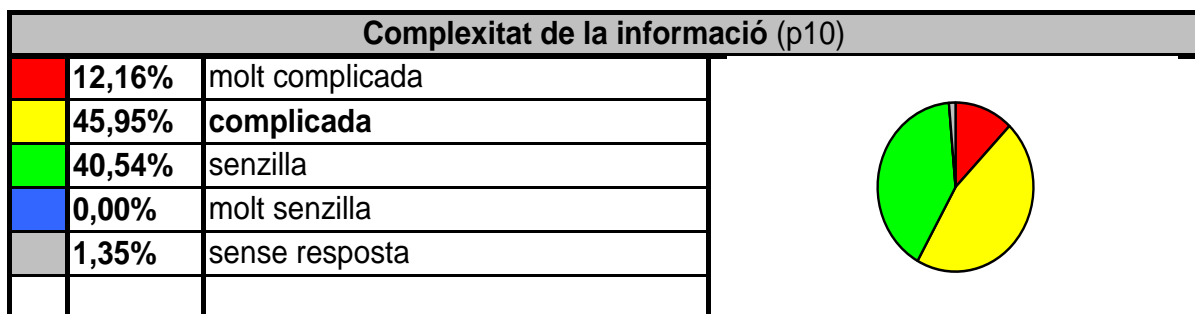
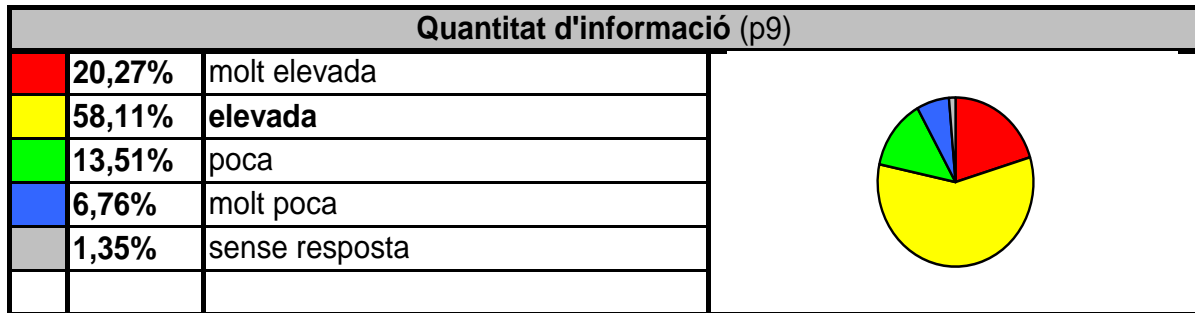




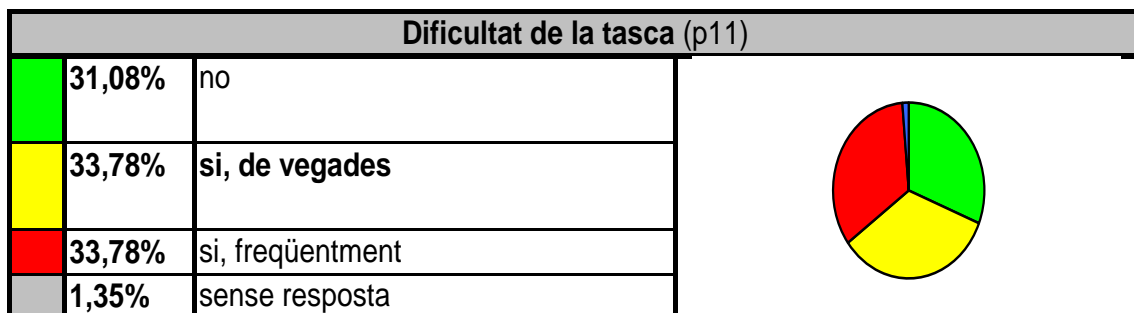
- **Fatiga nerviosa**



- **Quantitat i complexitat de la informació**



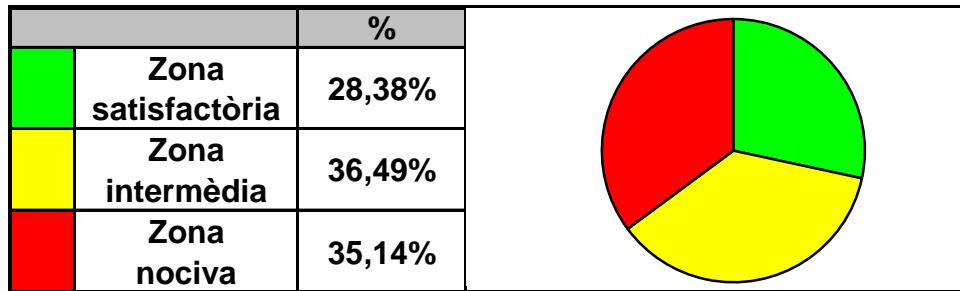
- **Dificultat de la tasca**



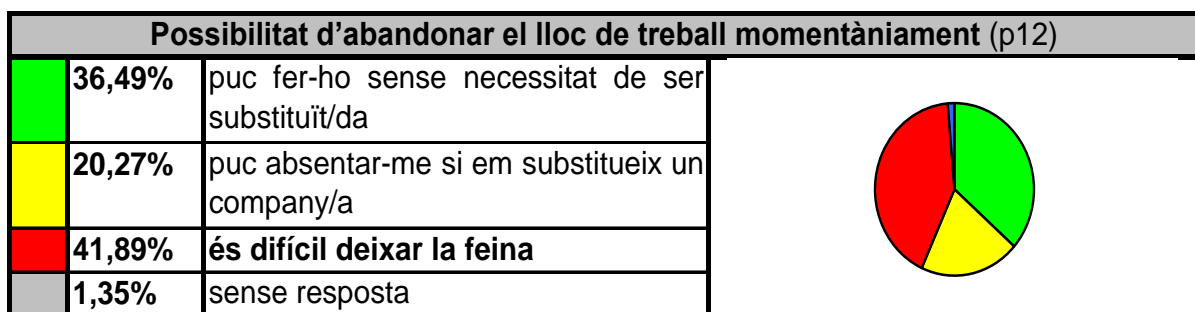
AUTONOMIA TEMPORAL

La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **5.09**

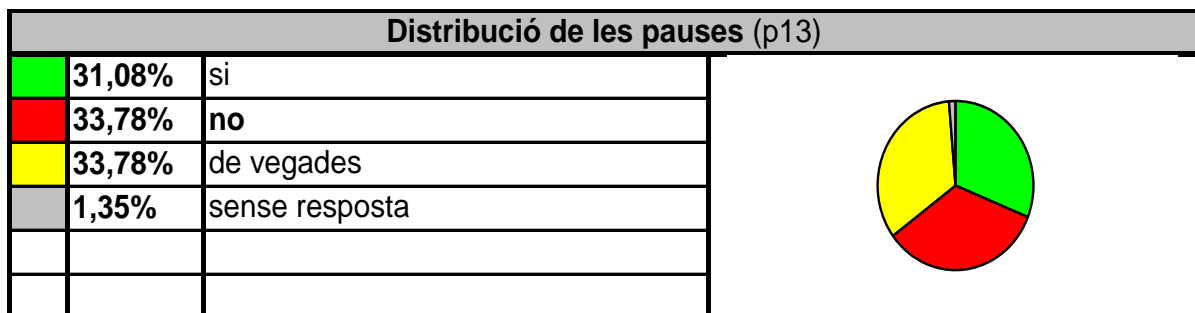
Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.



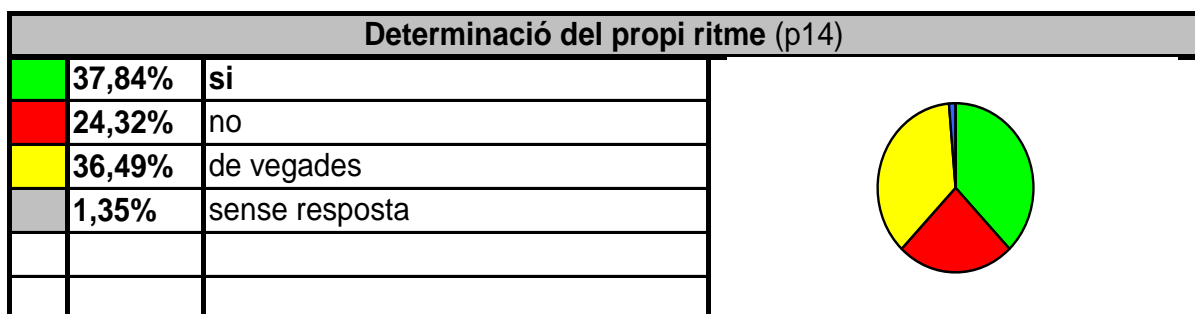
- **Possibilitat d'abandonar el lloc de treball momentàniament**



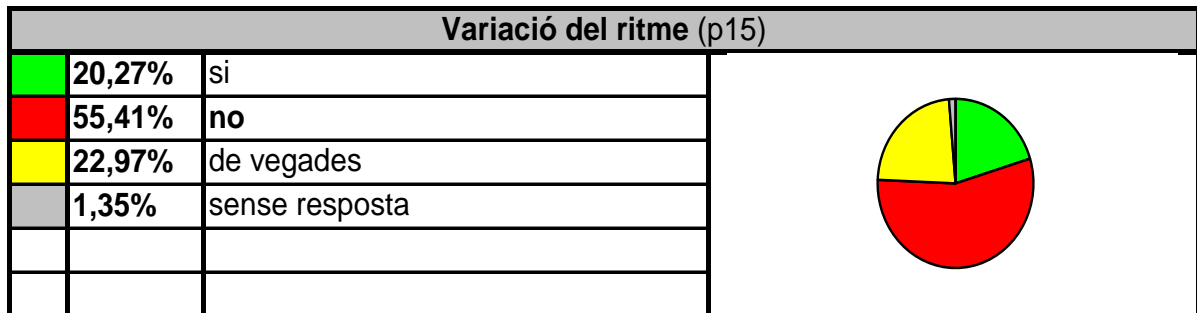
- **Distribució de les pauses**



- **Determinació del propi ritme**



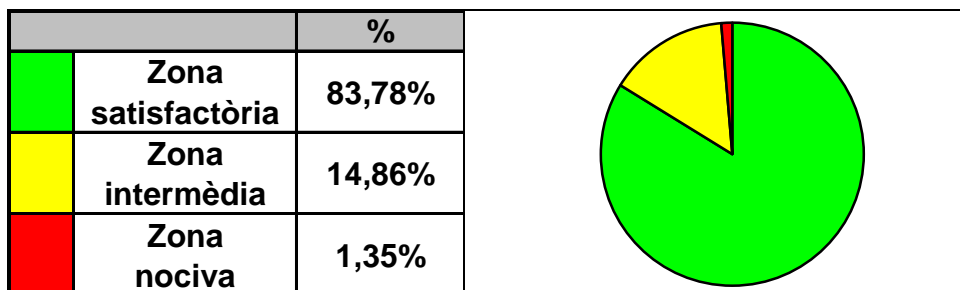
- **Variació del ritme**



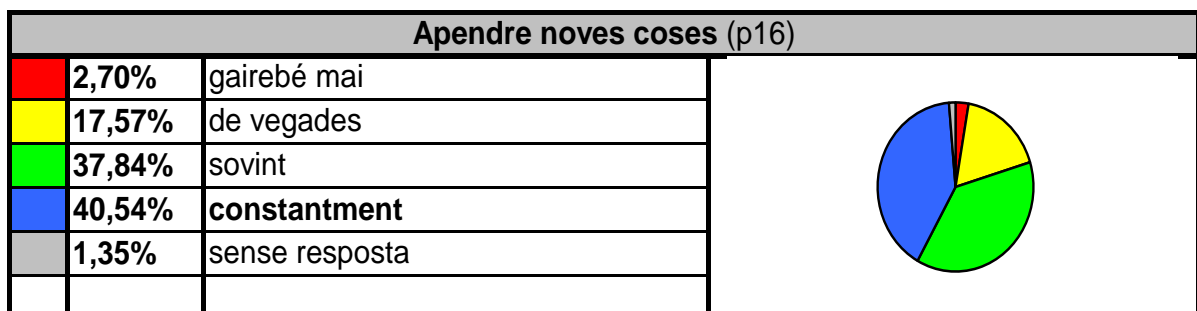
CONTINGUT DEL TREBALL

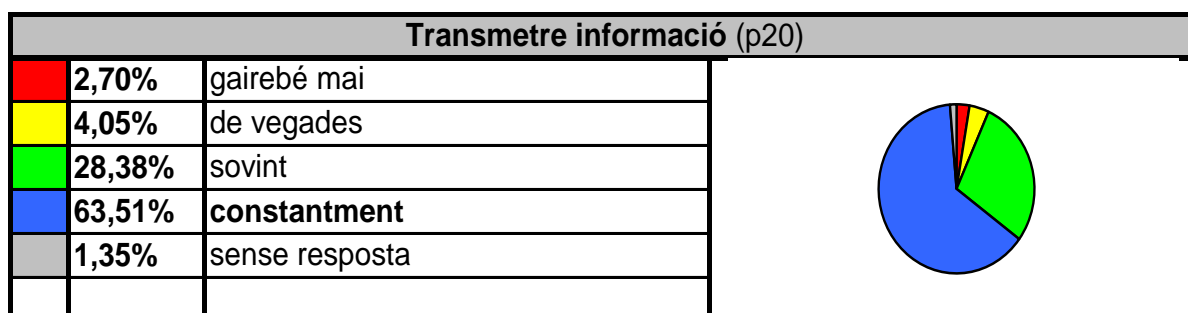
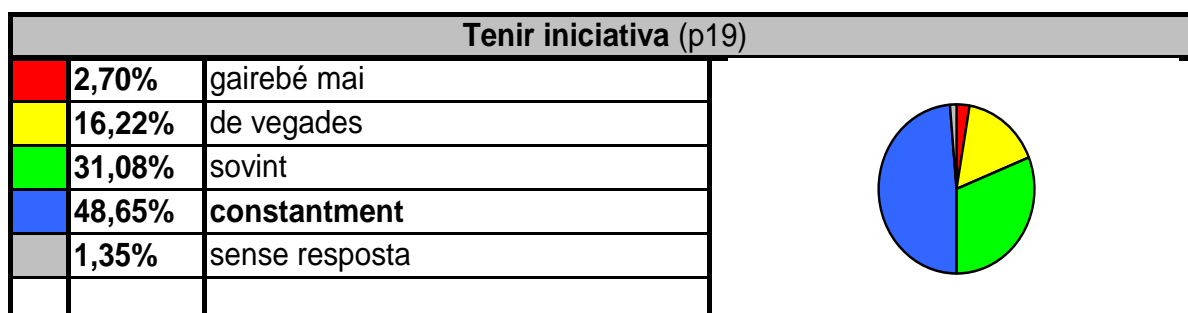
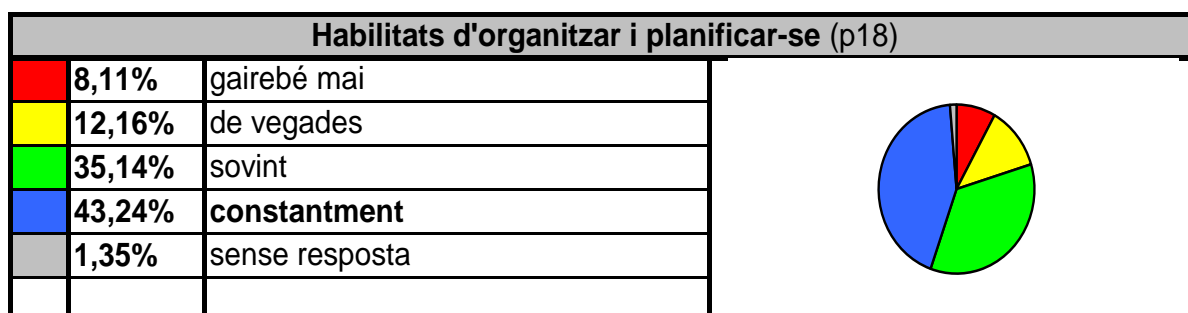
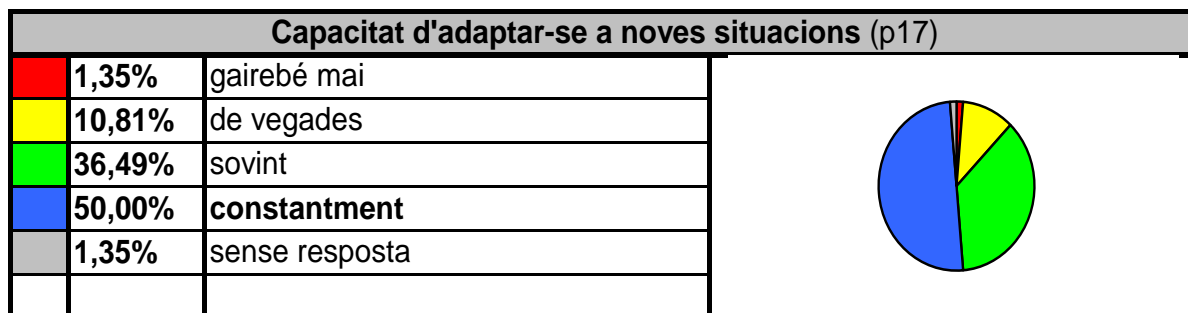
La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **2.75**

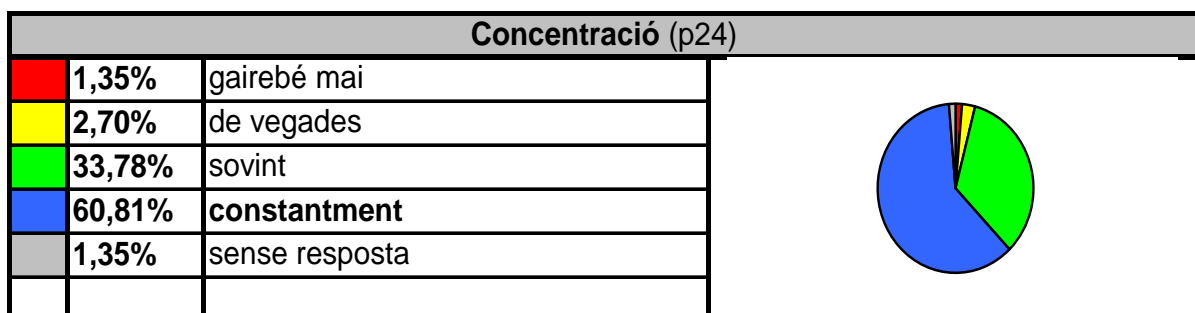
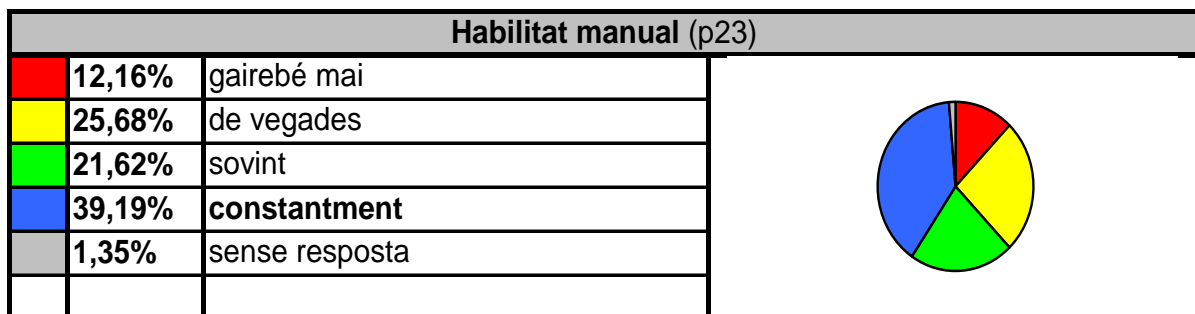
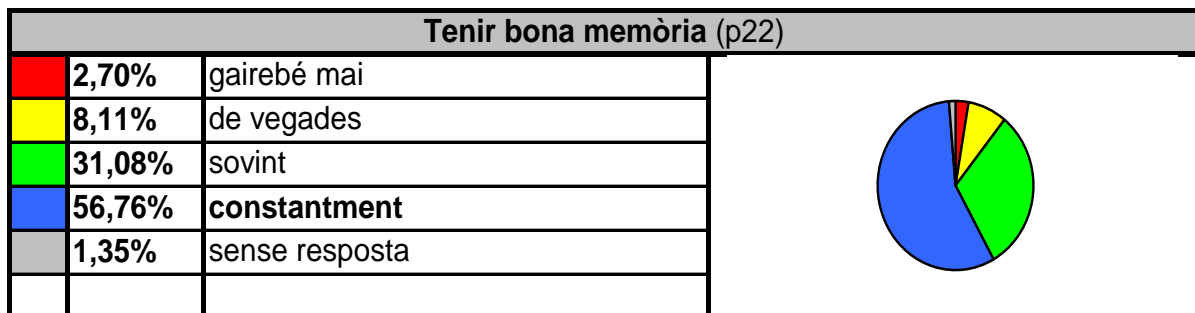
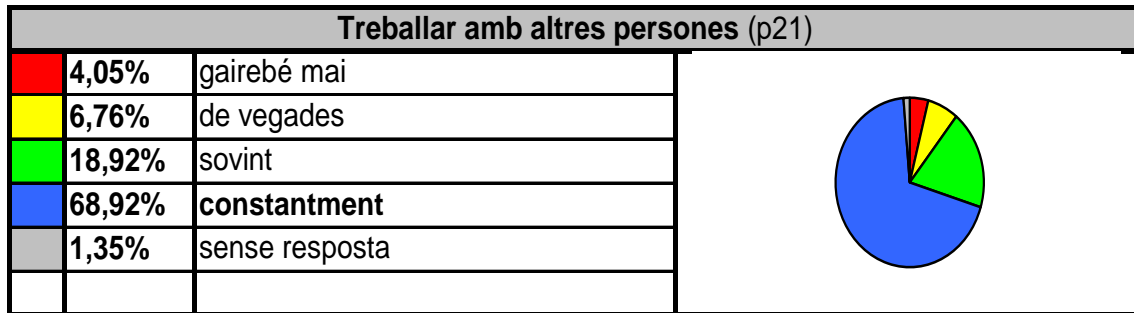
Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.

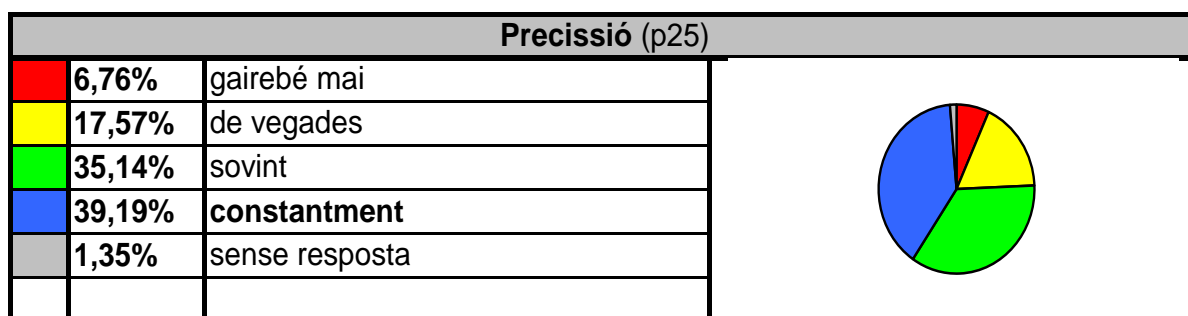


- **Capacitats utilitzades**

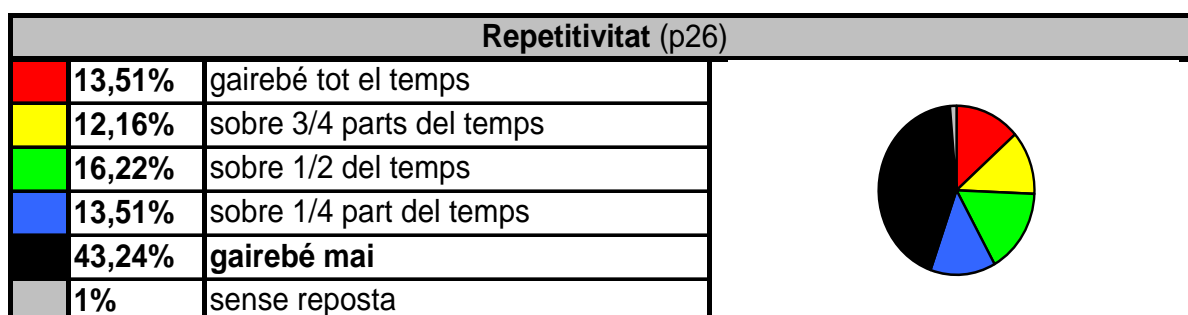




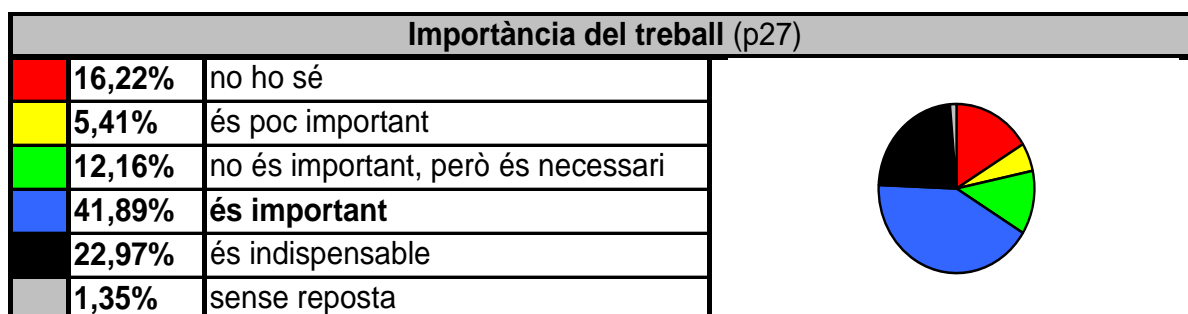




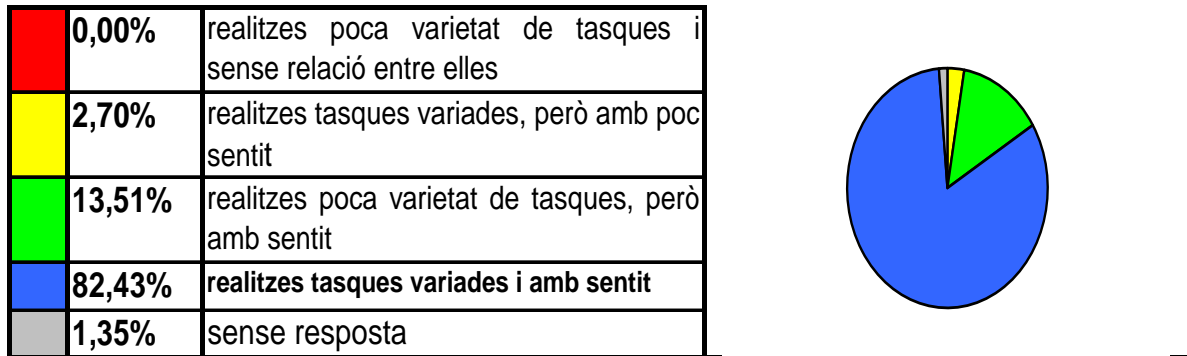
- **Repetitivitat de les tasques**



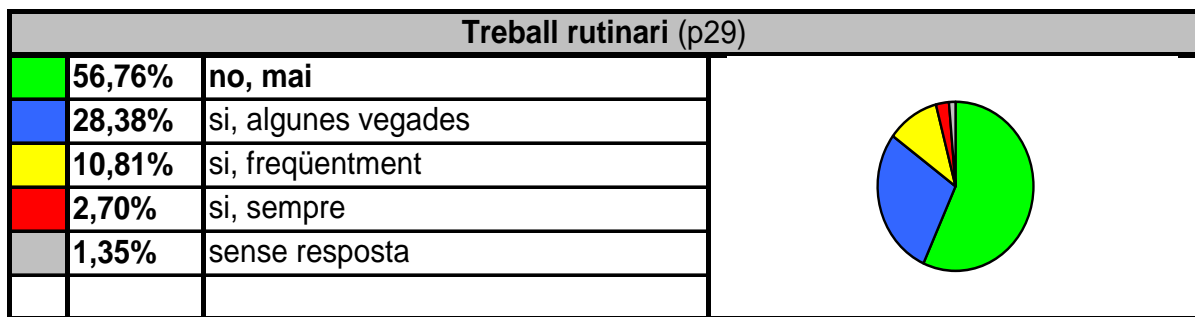
- **Importància del treball**



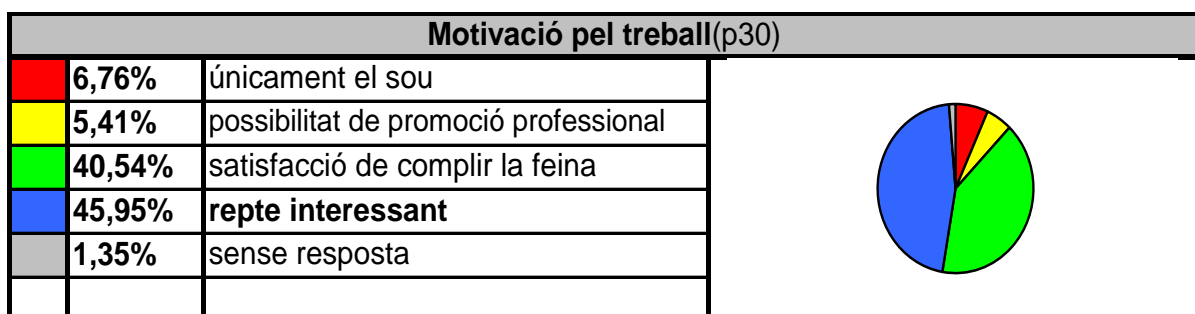
- **Varietat de les tasques**



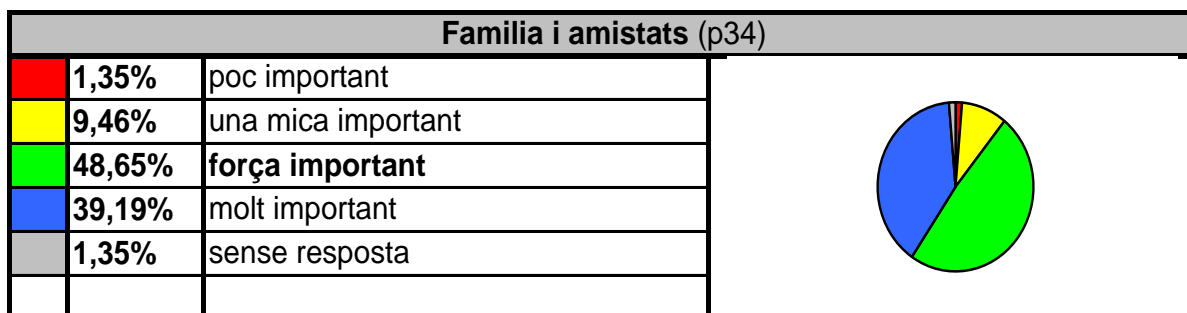
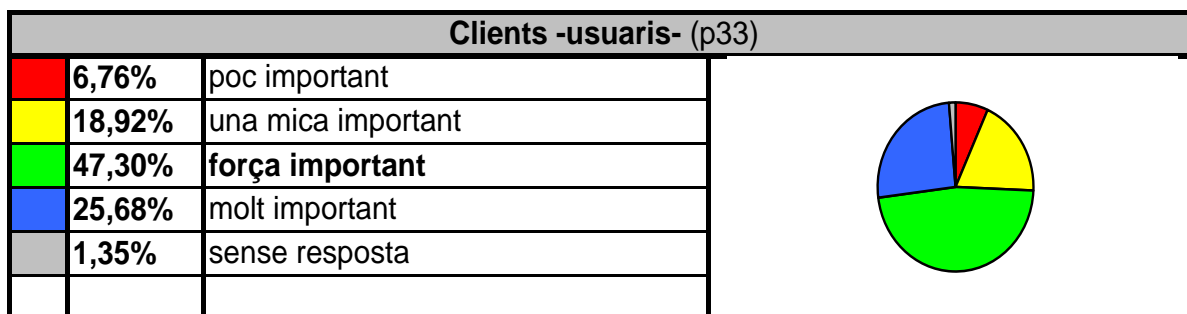
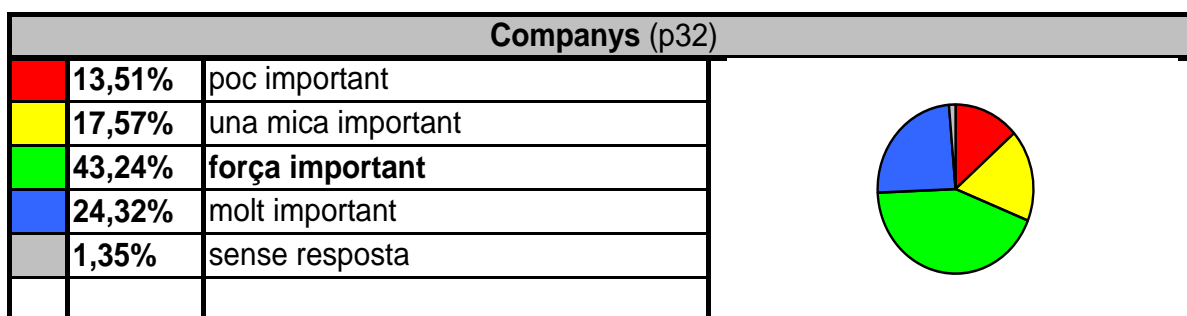
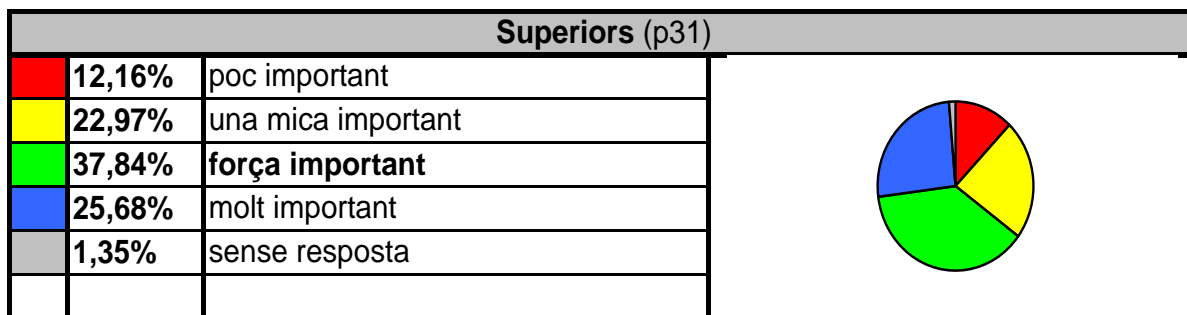
- **Treball rutinari**



- **Motivació pel treball**



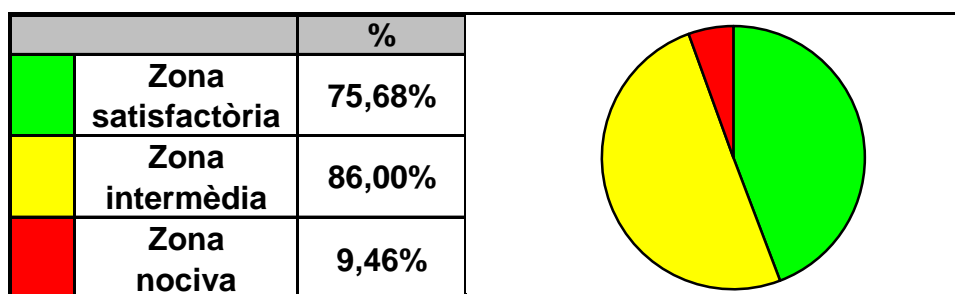
- **Importància del treball per als altres**



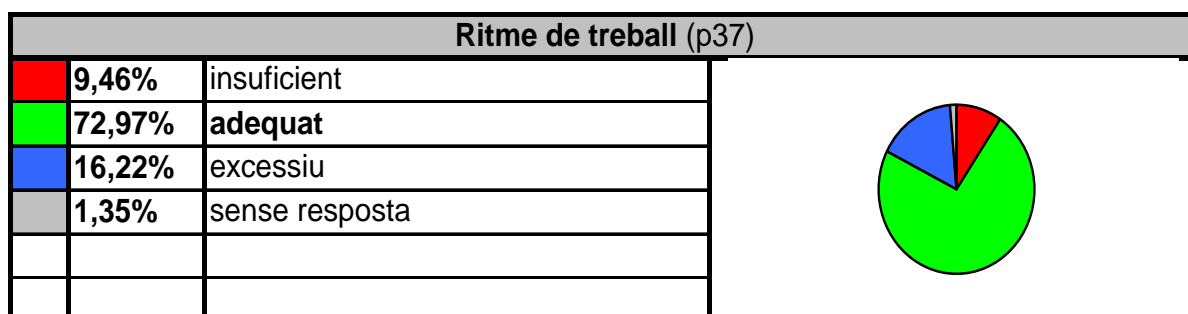
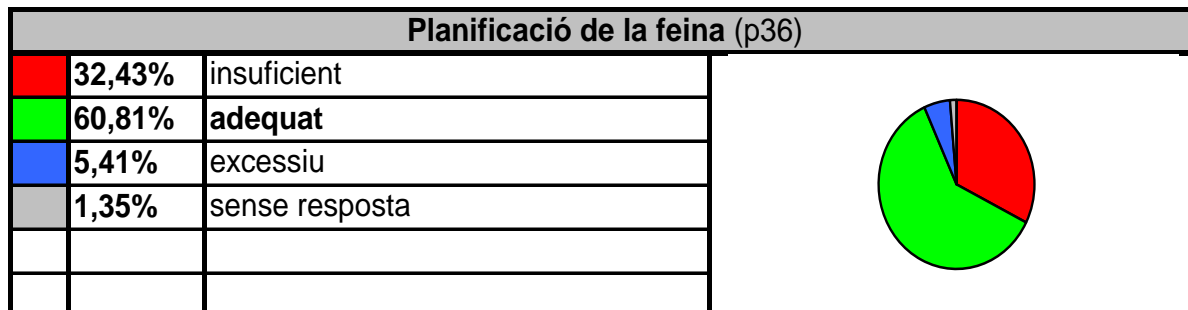
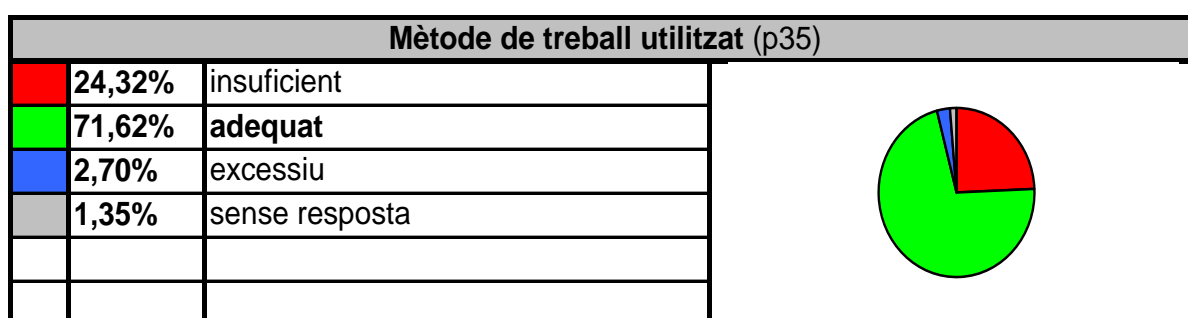
SUPERVISIÓ-PARTICIPACIÓ

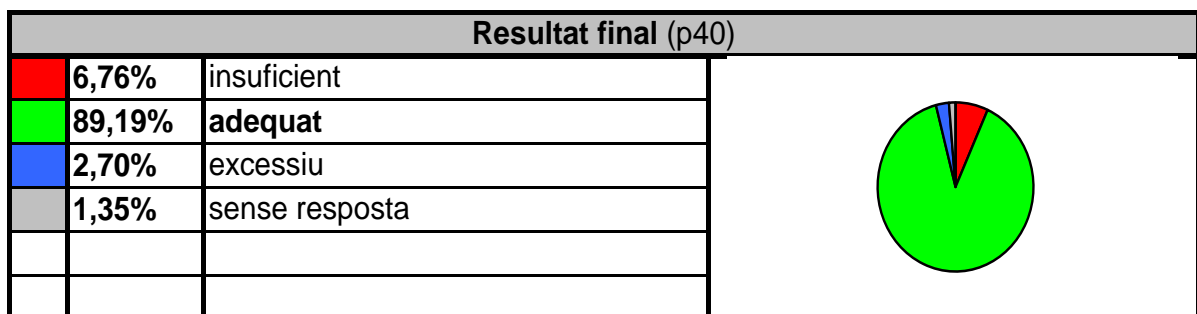
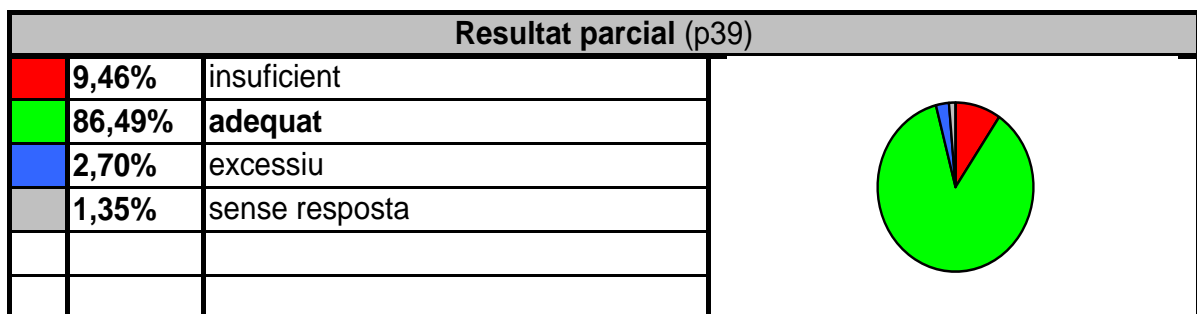
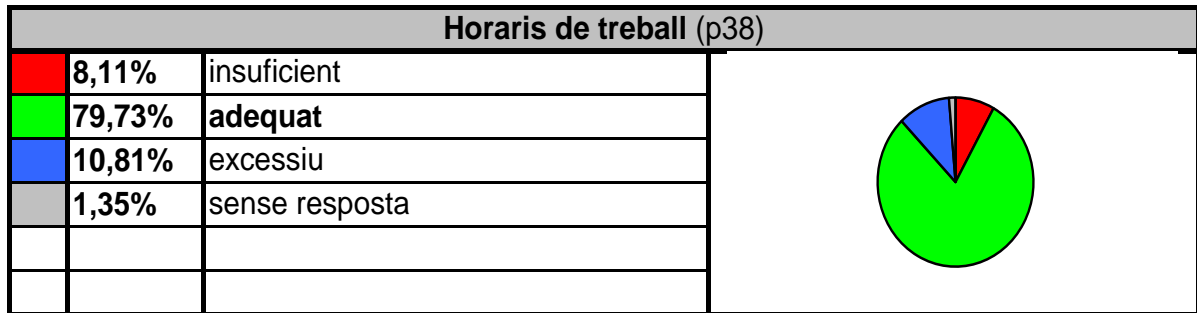
La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **3.24**

Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.

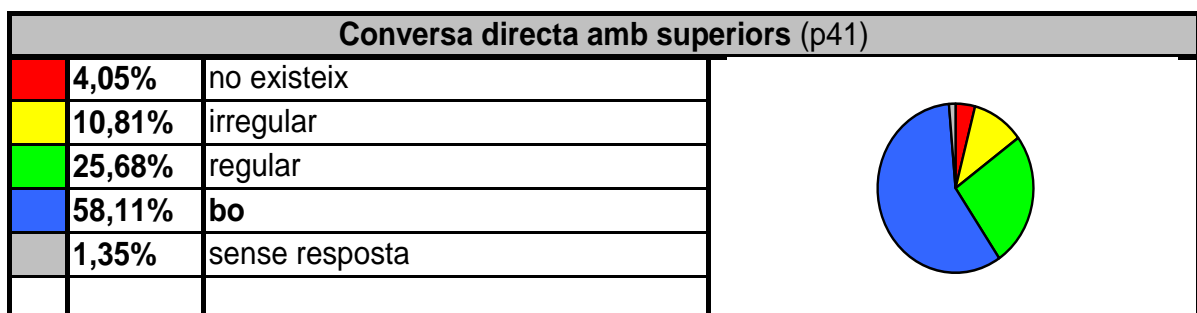


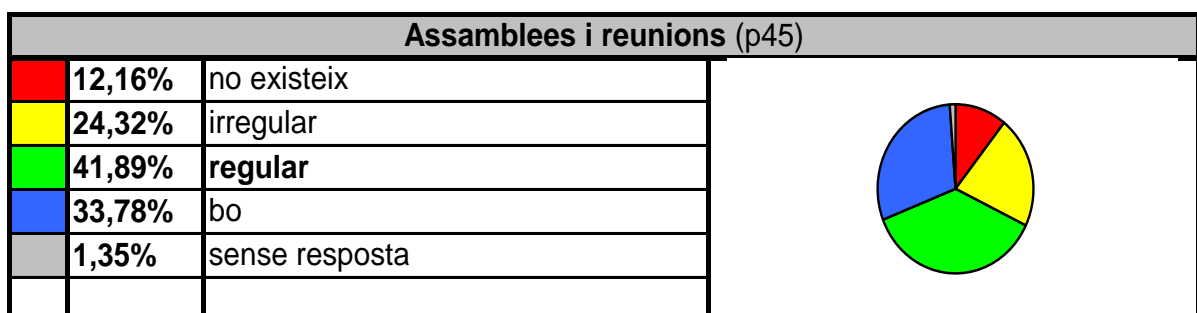
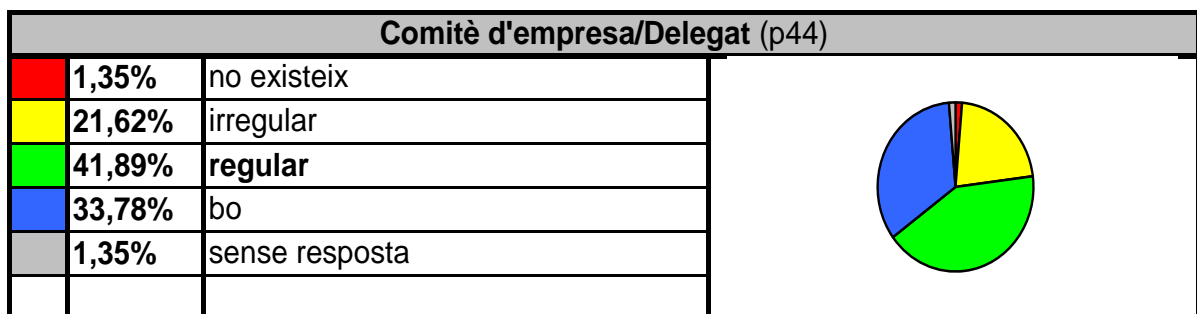
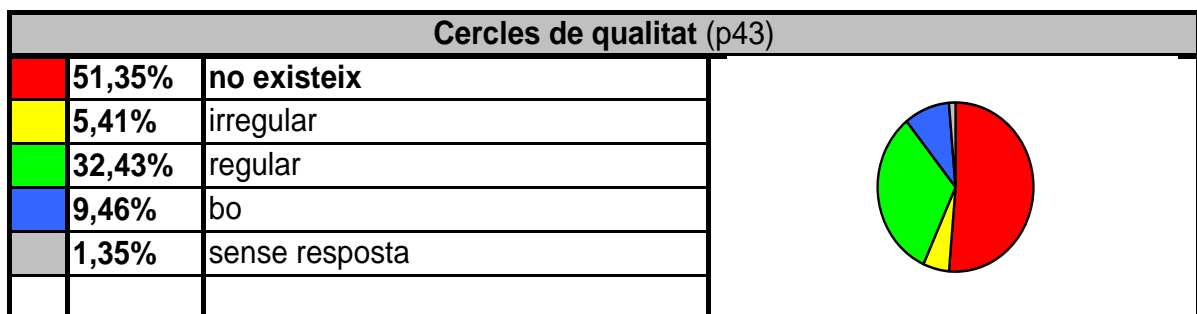
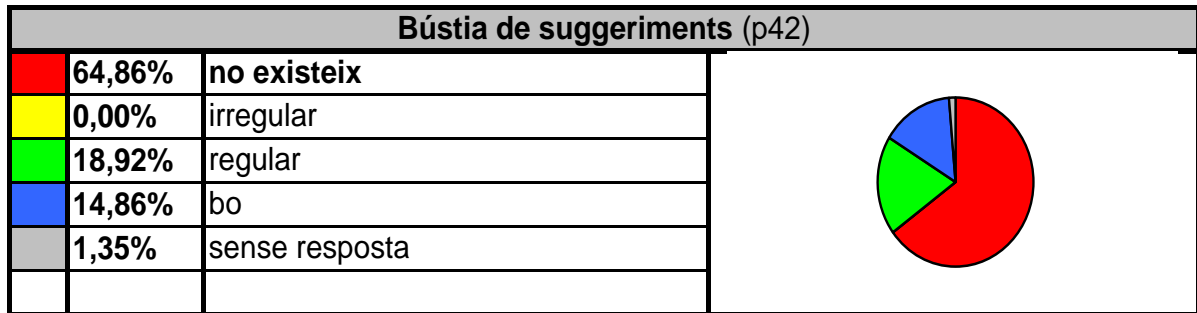
- **Supervisió**



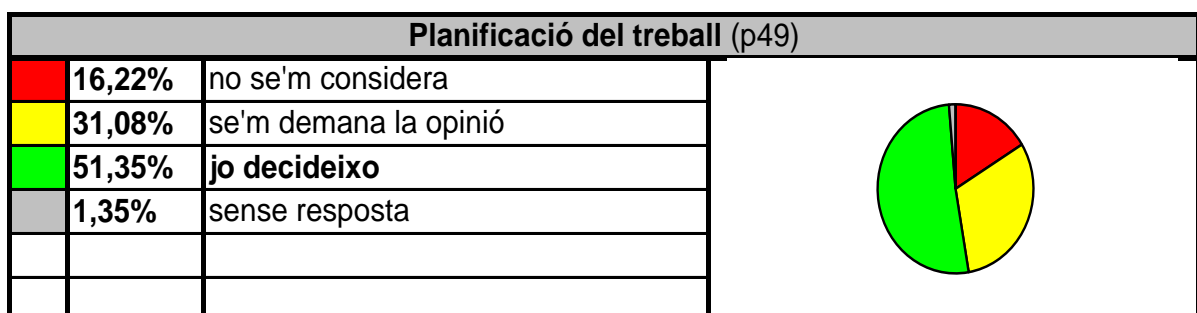
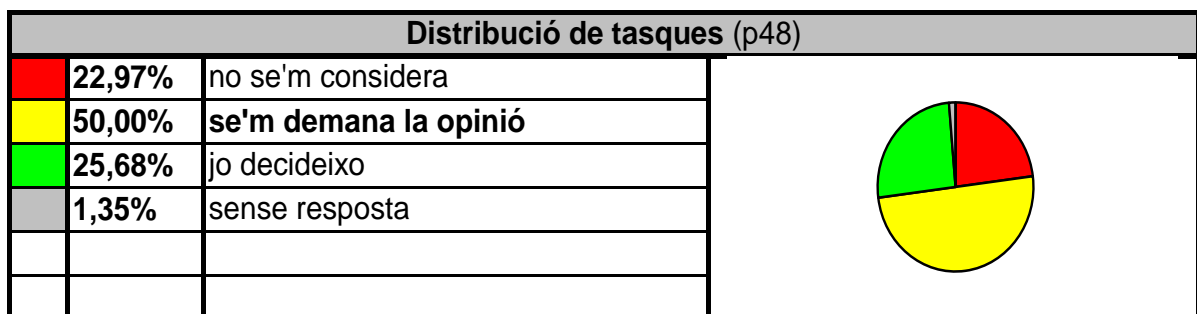
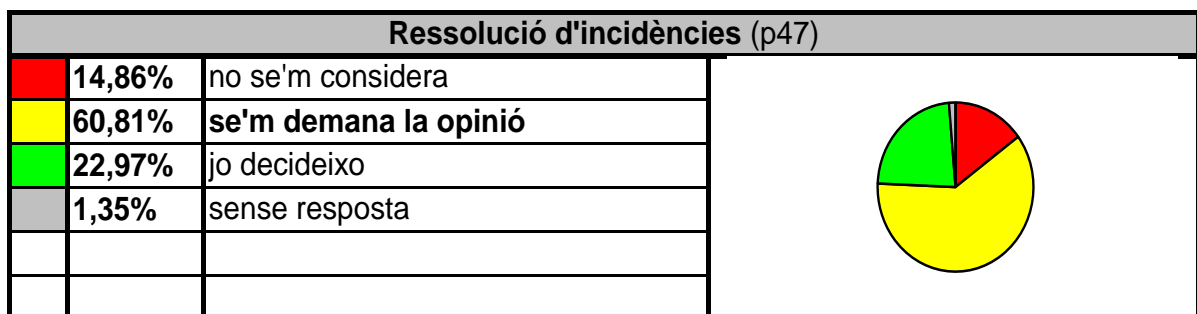
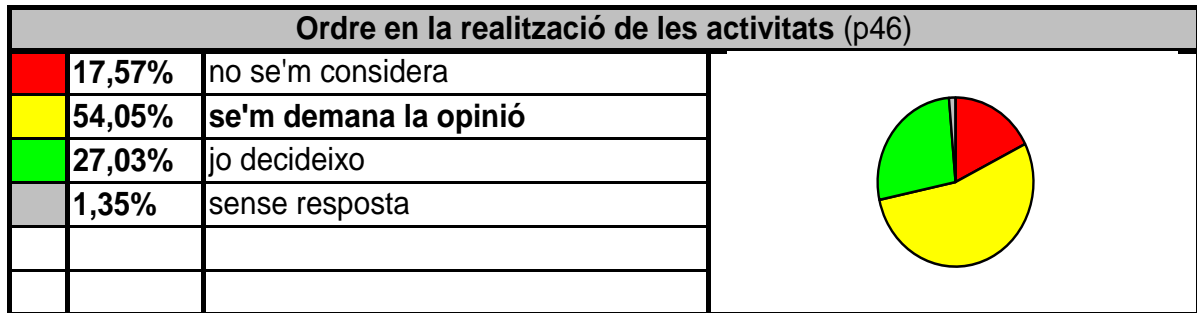


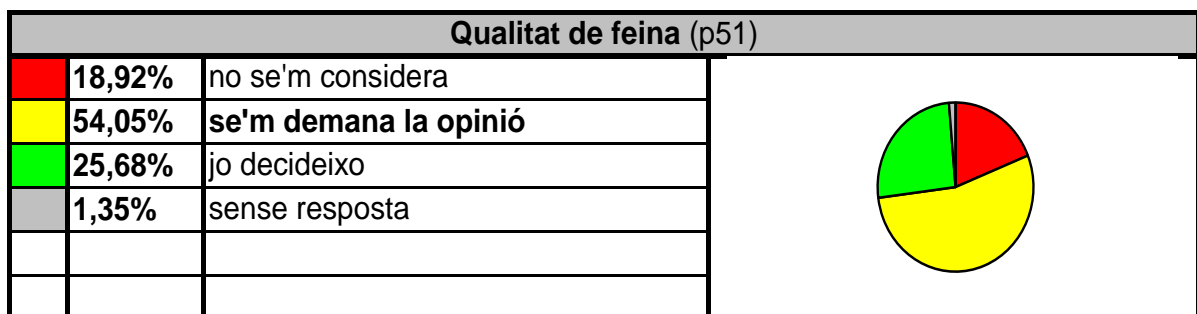
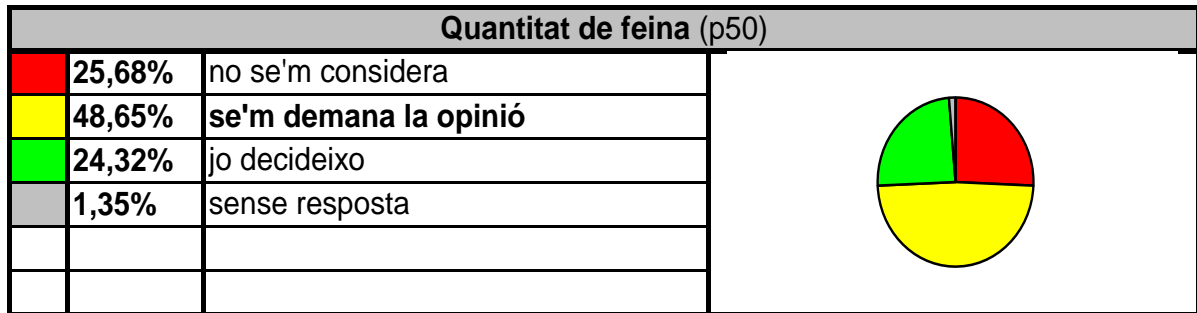
- **Mitjans de participació**





- **Grau de participació**

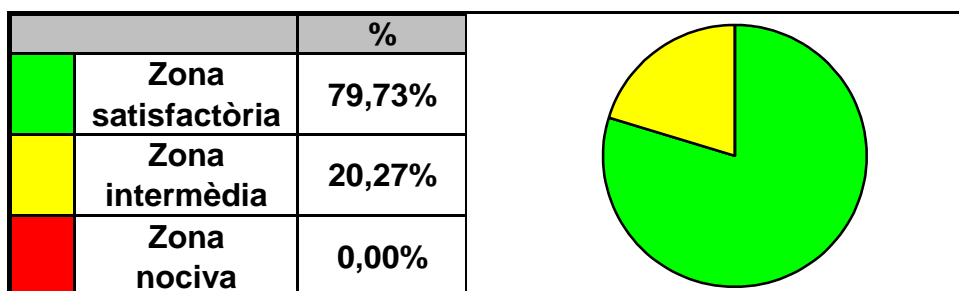




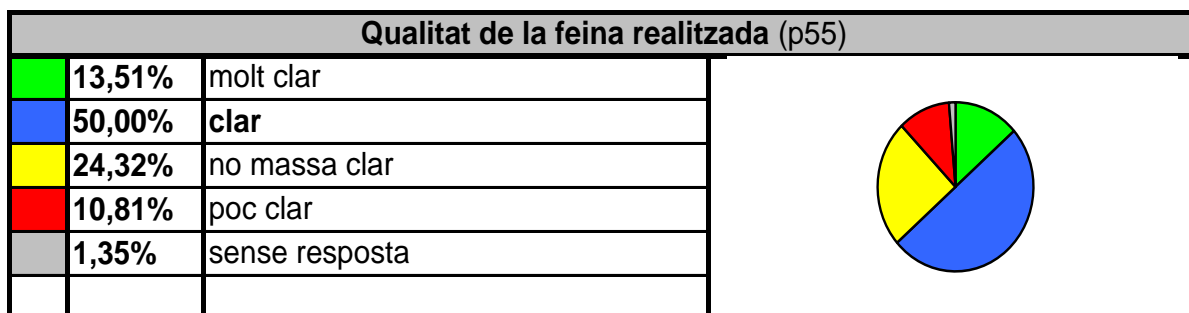
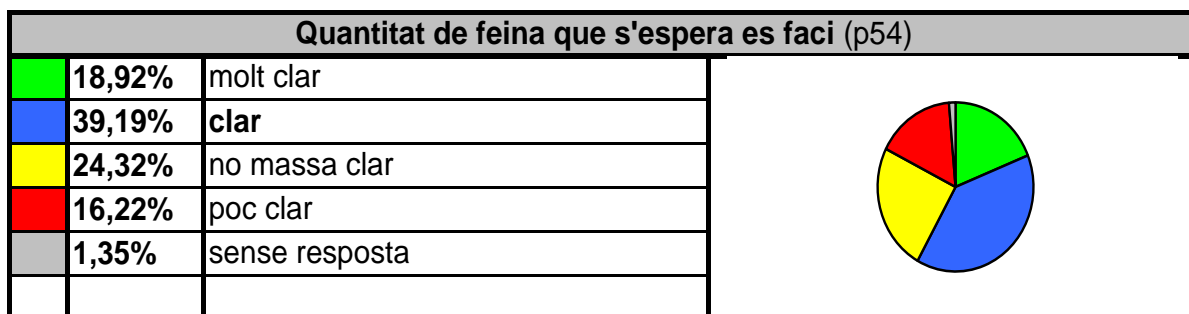
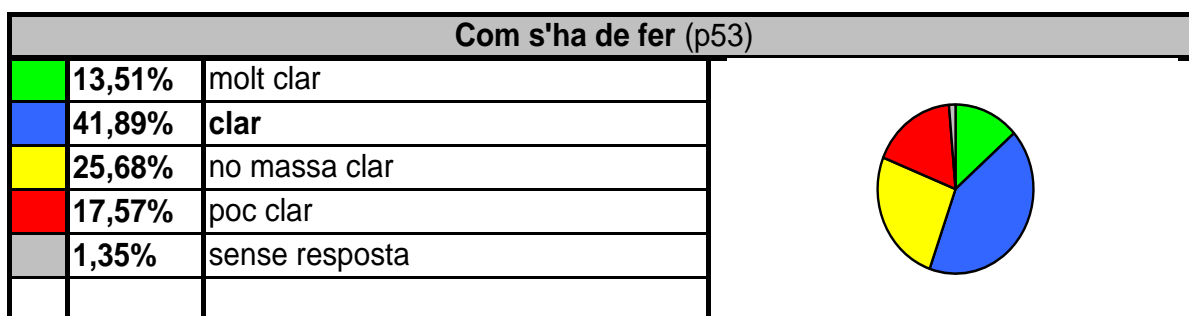
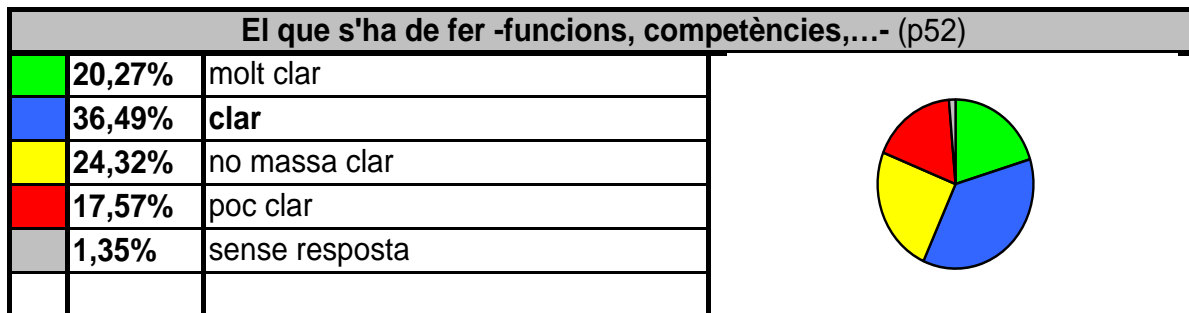
DEFINICIÓ DE ROL

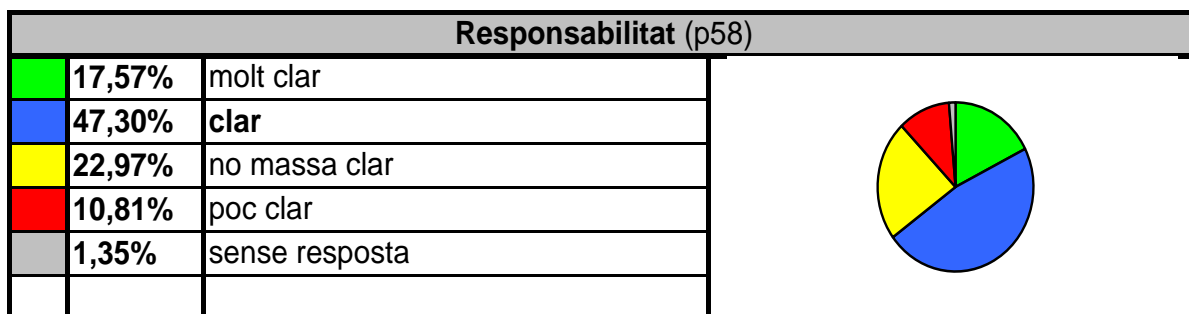
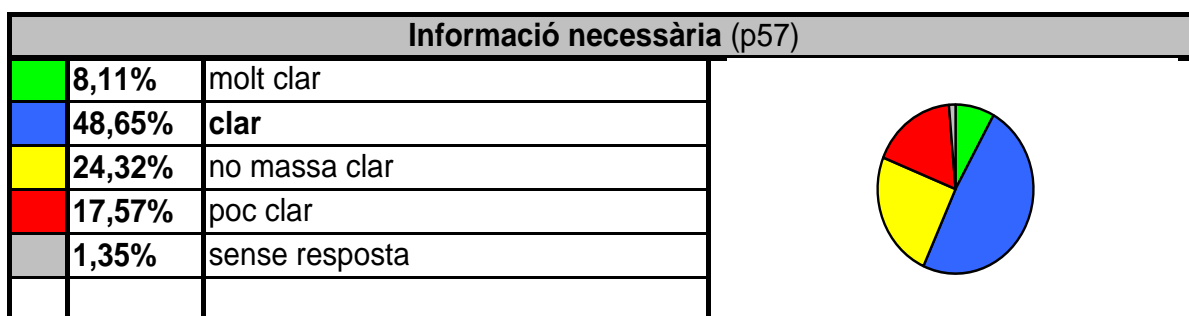
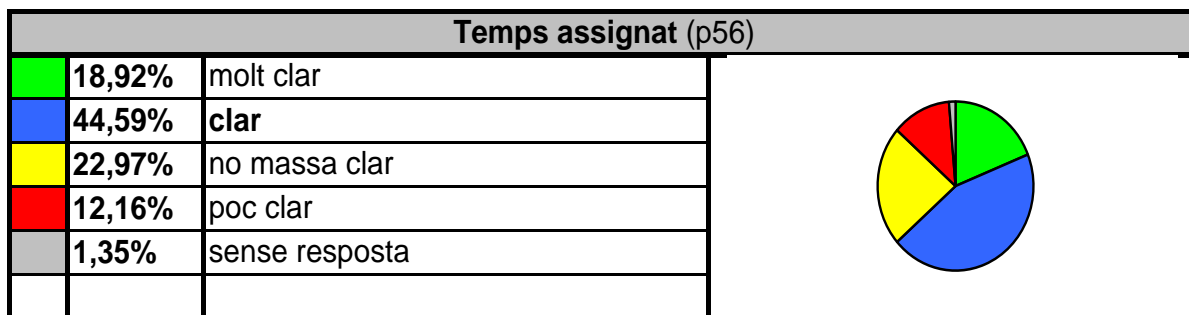
La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **2.79**

Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.

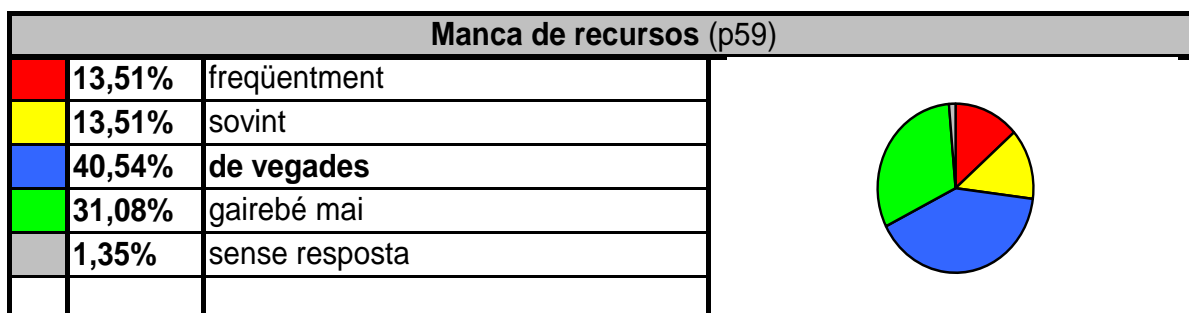


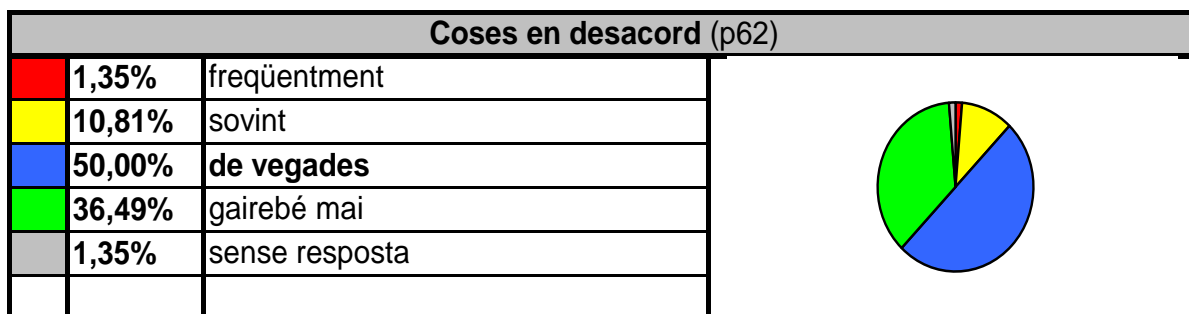
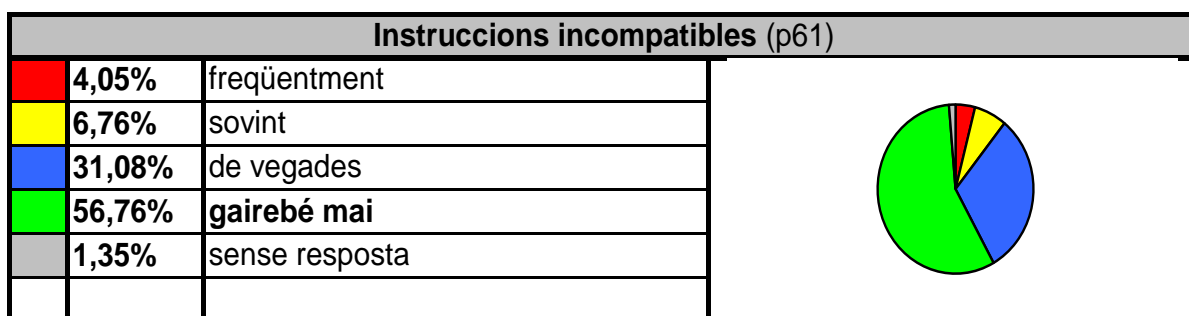
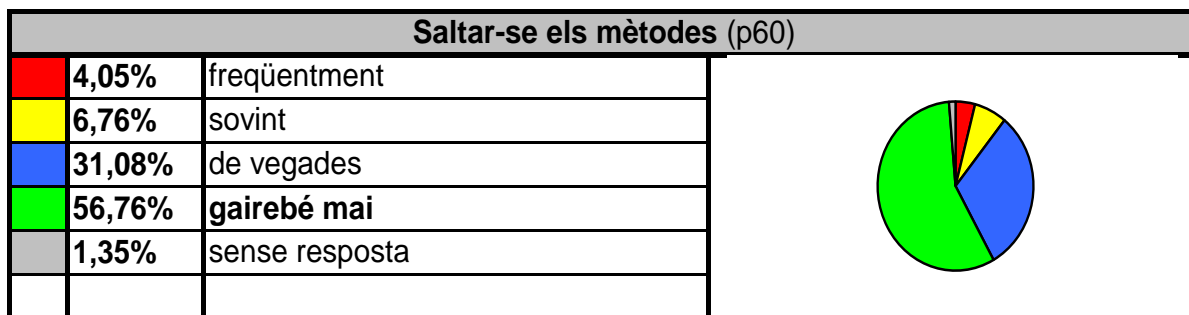
- **Ambigüitat de rol**





- **Conflictivitat de rol**

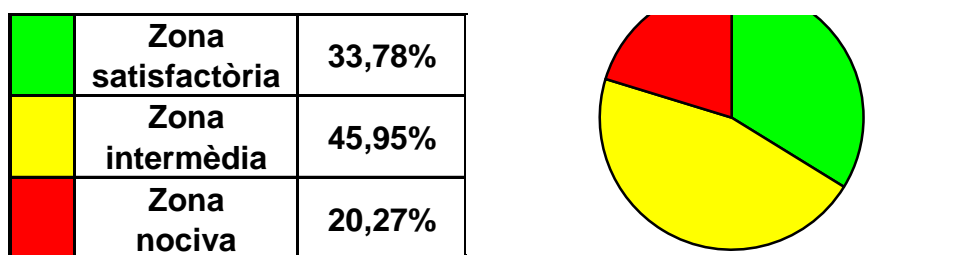




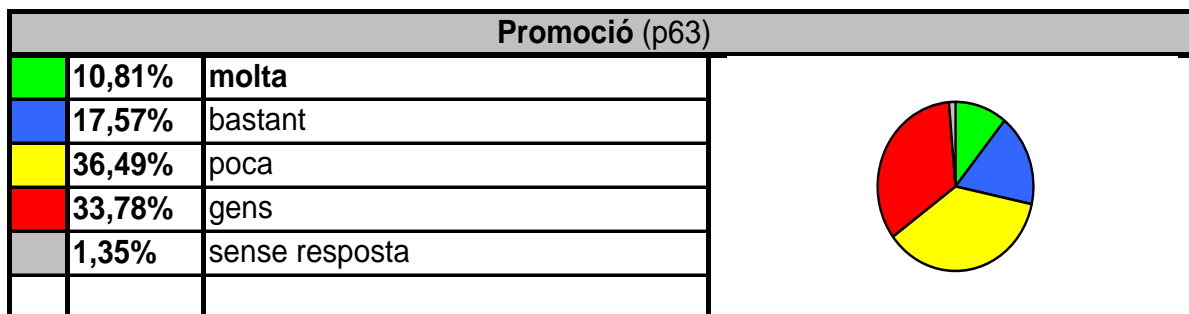
INTERÈS PEL TREBALLADOR/A

La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **4.64**

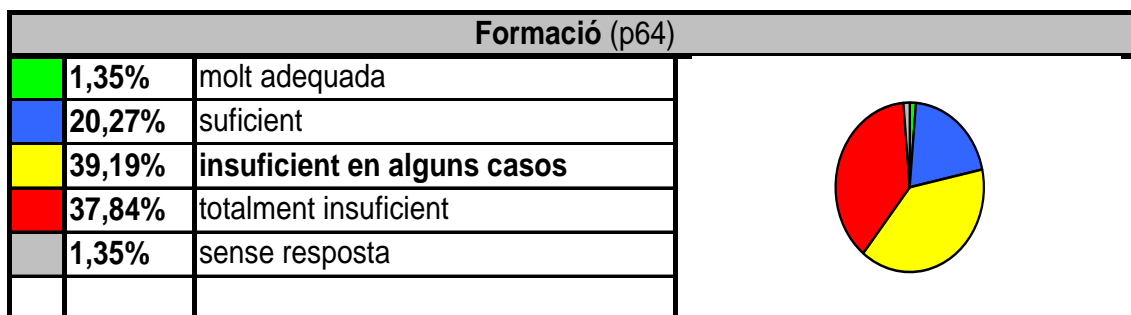
Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.



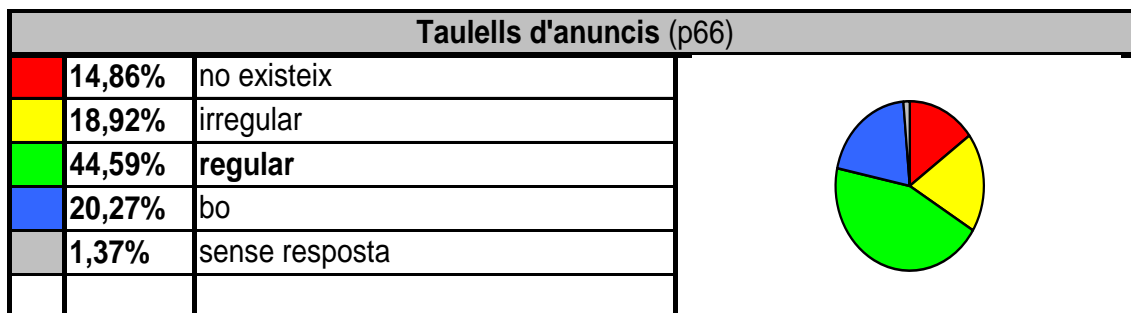
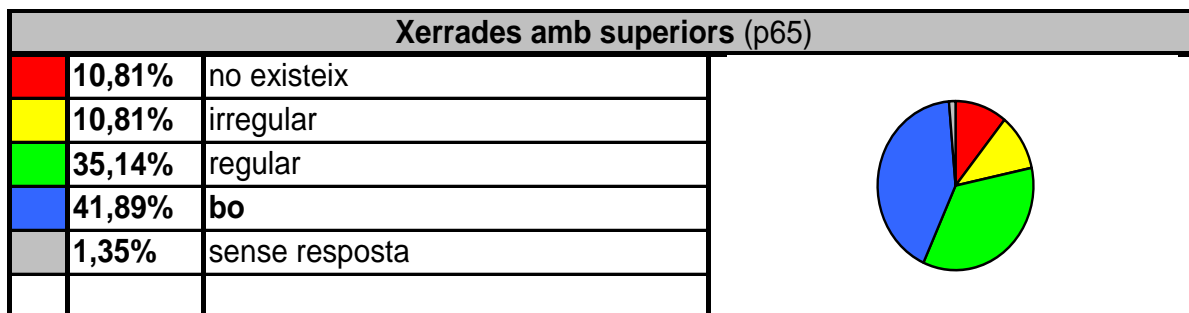
- **Promoció**

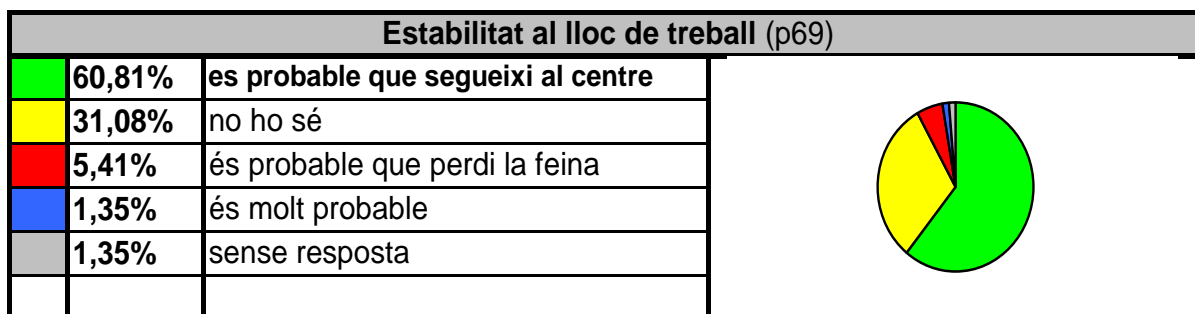
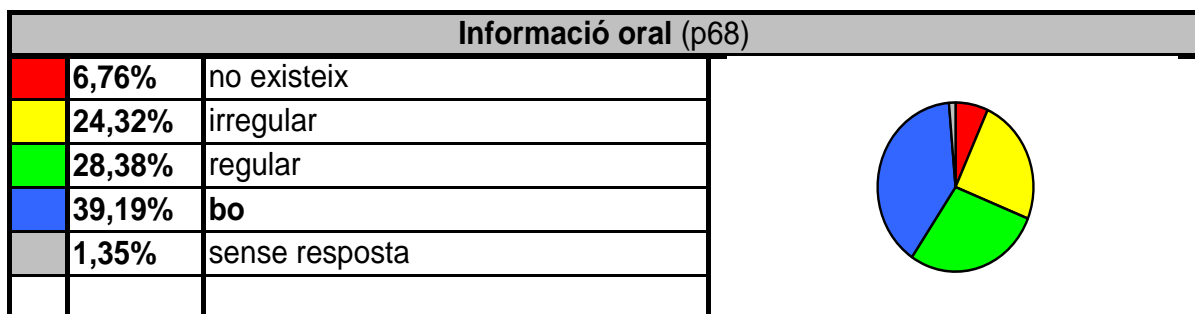
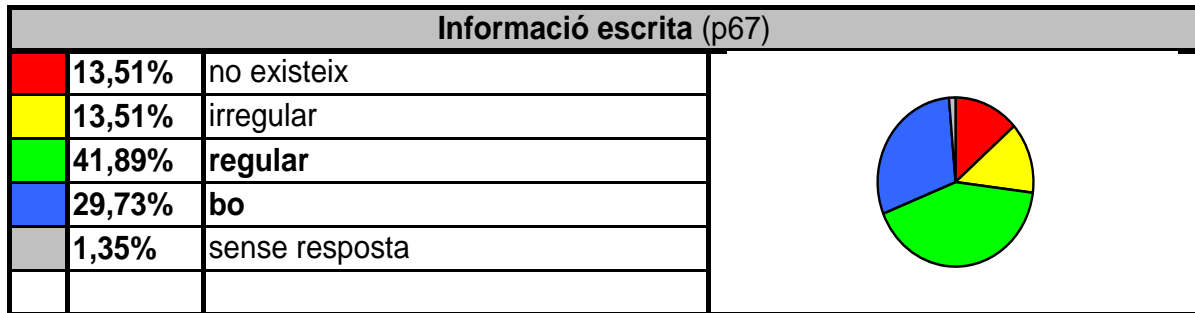


- **Formació**



- **Mitjans d'informació**

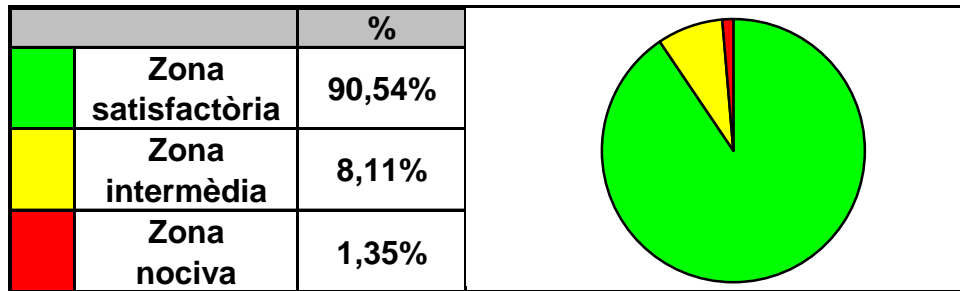




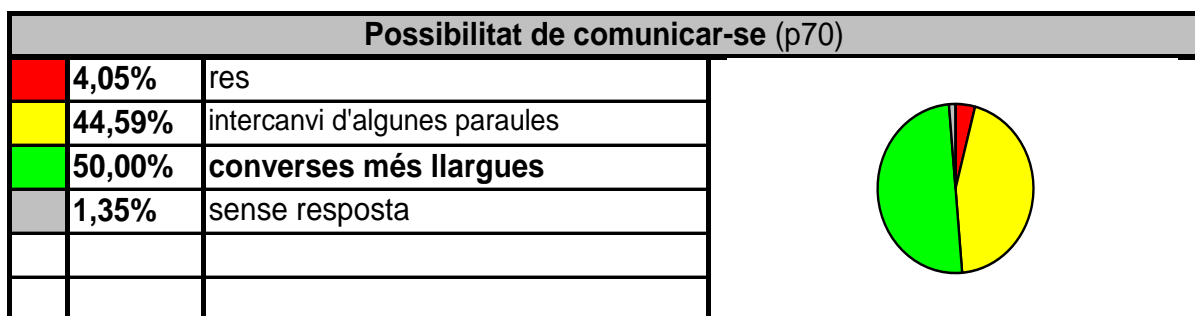
RELACIONS PERSONALS

La mitjana de les puntuacions obtingudes per aquest factor és de **1.57**

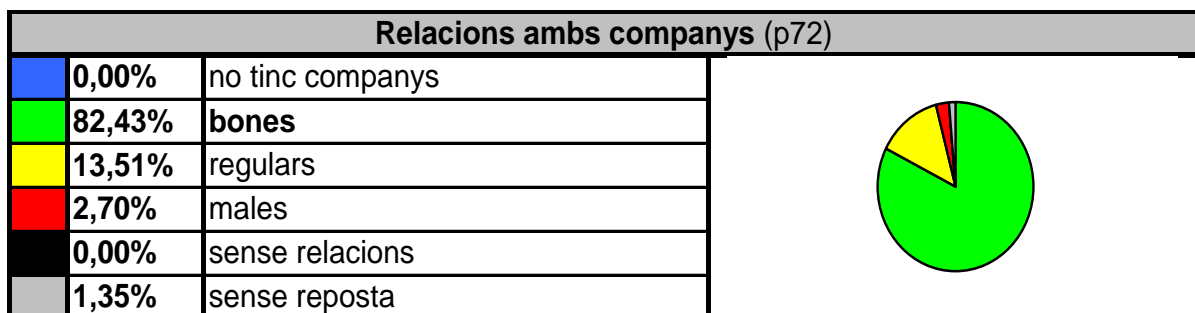
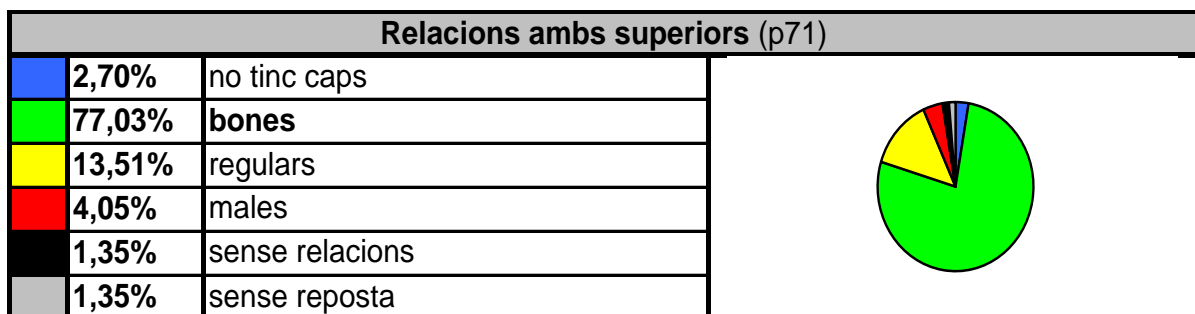
Cal recordar que aquestes puntuacions oscil·len entre 0, que indica la situació més satisfactòria, i 10, que indica la situació més insatisfactòria.

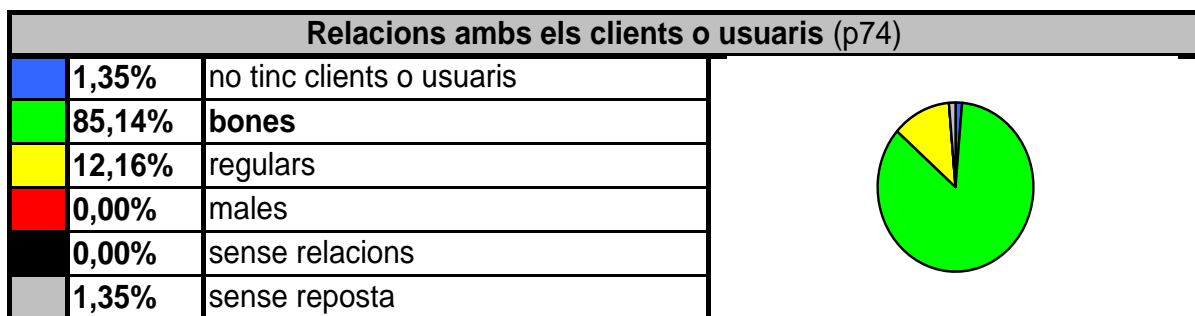
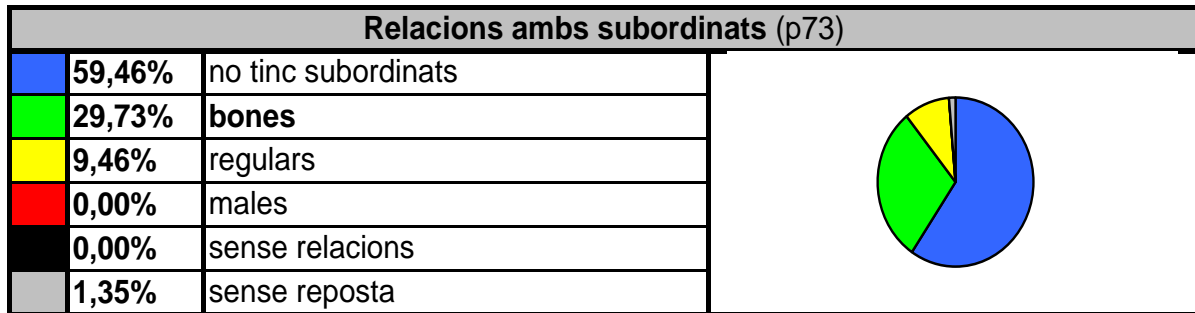


- **Possibilitat de comunicar-se**

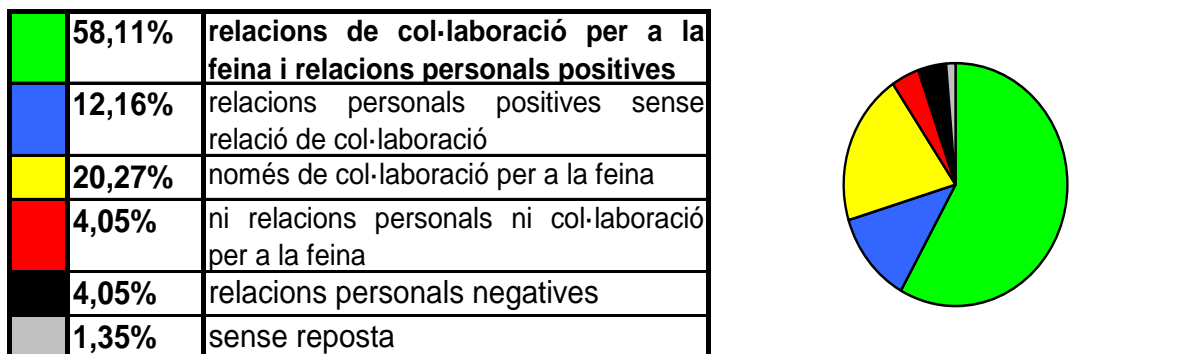


- **Qualitat de les relacions**





- **Relacions de grup**

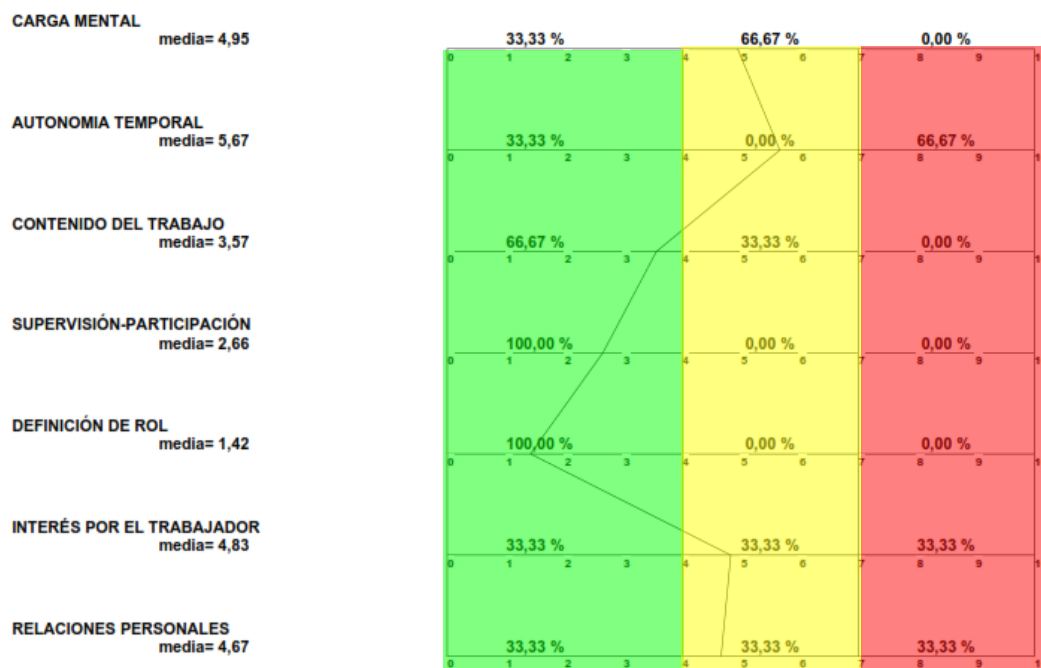


5.3 Comparativa AJUNTAMENT – CENTRES DE TREBALL:

- **Participació: BIBLIOTECA**
 - N° de persones en el centre: 3
 - N° de persones que han participat: 3
 - % de participació: 100 %

Aquestes dades donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

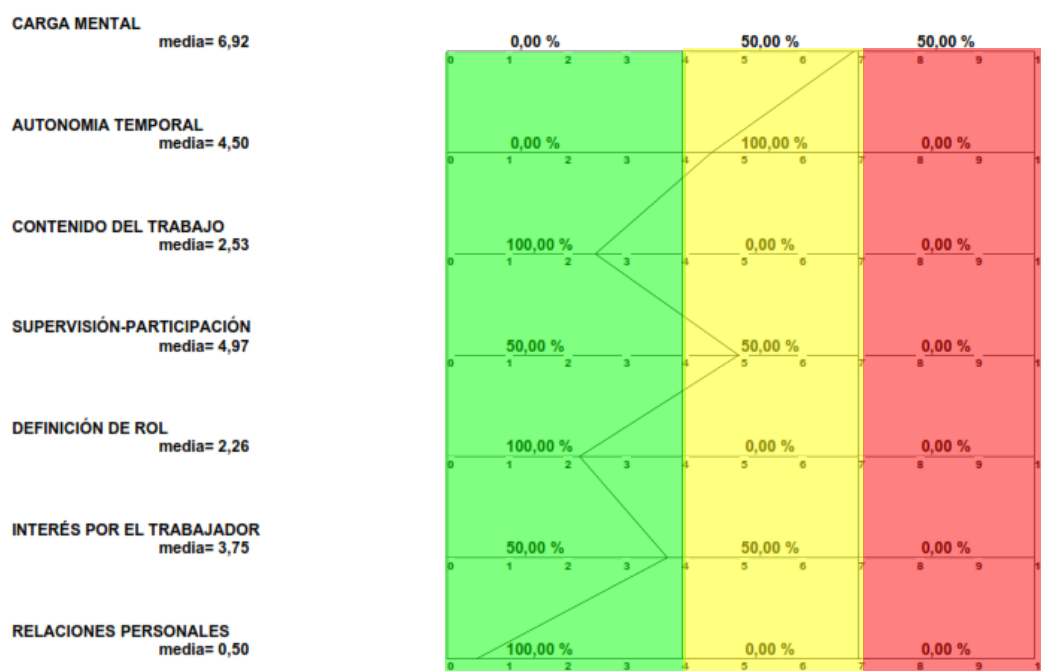


- **Participació: BRIGADA D'OBRES I MANTENIMENT DE ZONES ESPORTIVES**

- Nº de persones en el centre: 22
- Nº de persones que han participat: 2
- % de participació: 9,09 %

Aquestes dades NO donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

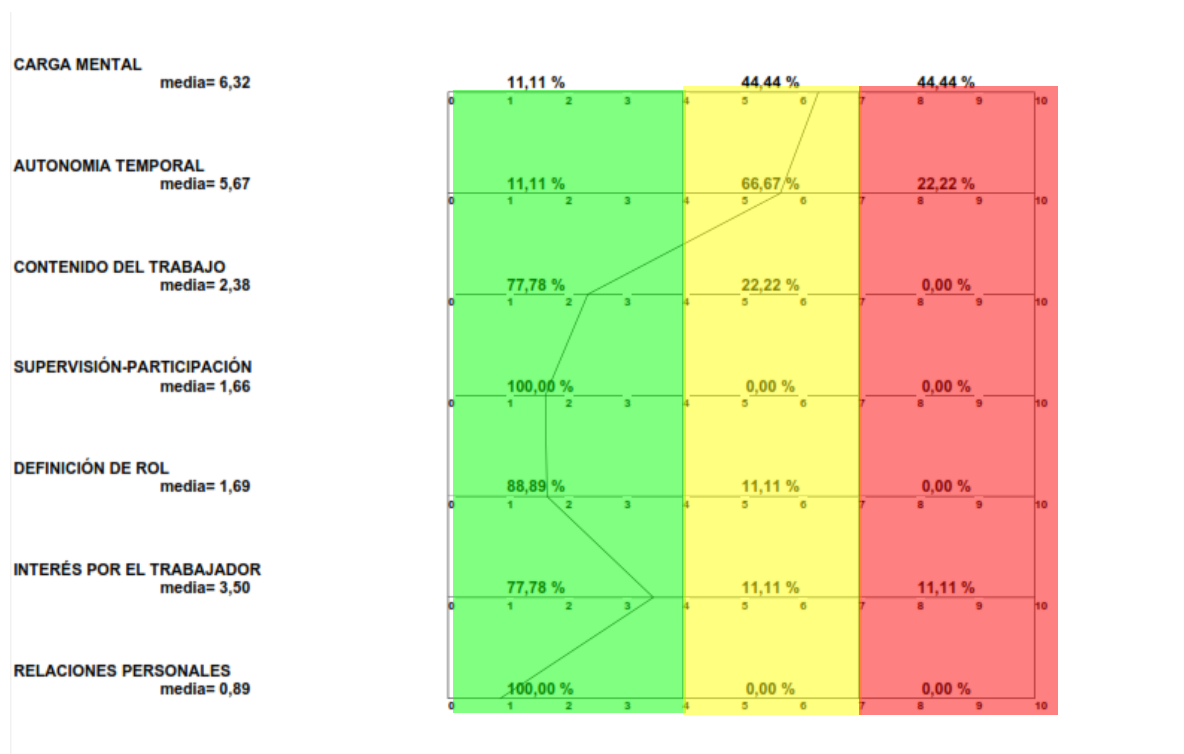


- **Participació: ESCOLA BRESSOL**

- Nº de persones en el centre: 10
- Nº de persones que han participat: 9
- % de participació: 90 %

Aquestes dades donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

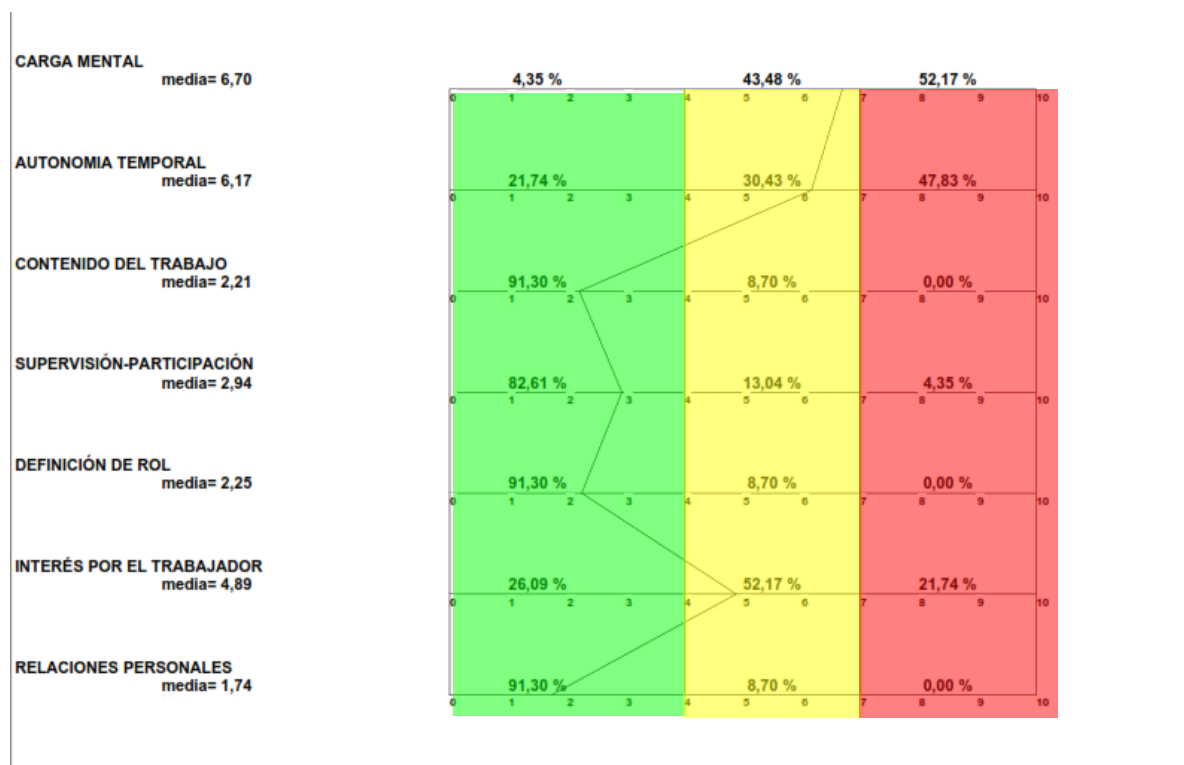


- **Participació: ESCOLA DE MÚSICA**

- Nº de persones en el centre: 33
- Nº de persones que han participat: 23
- % de participació: 69,69 %

Aquestes dades donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

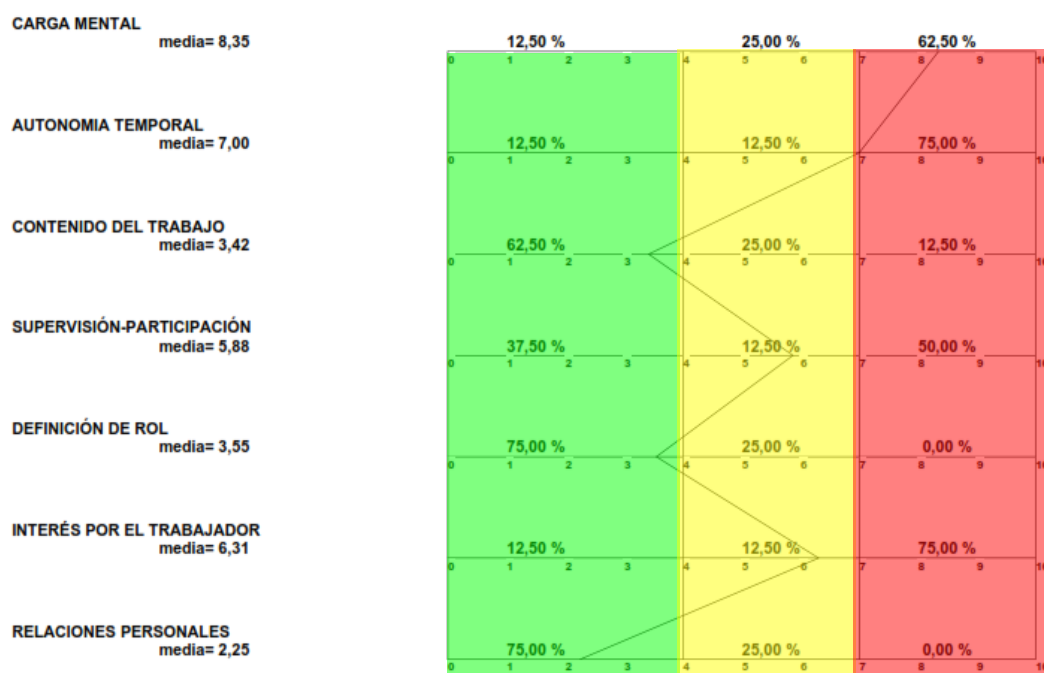


- **Participació: POLICIA MUNICIPAL**

- Nº de persones en el centre: 21
- Nº de persones que han participat: 8
- % de participació: 38,09 %

Aquestes dades NO donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

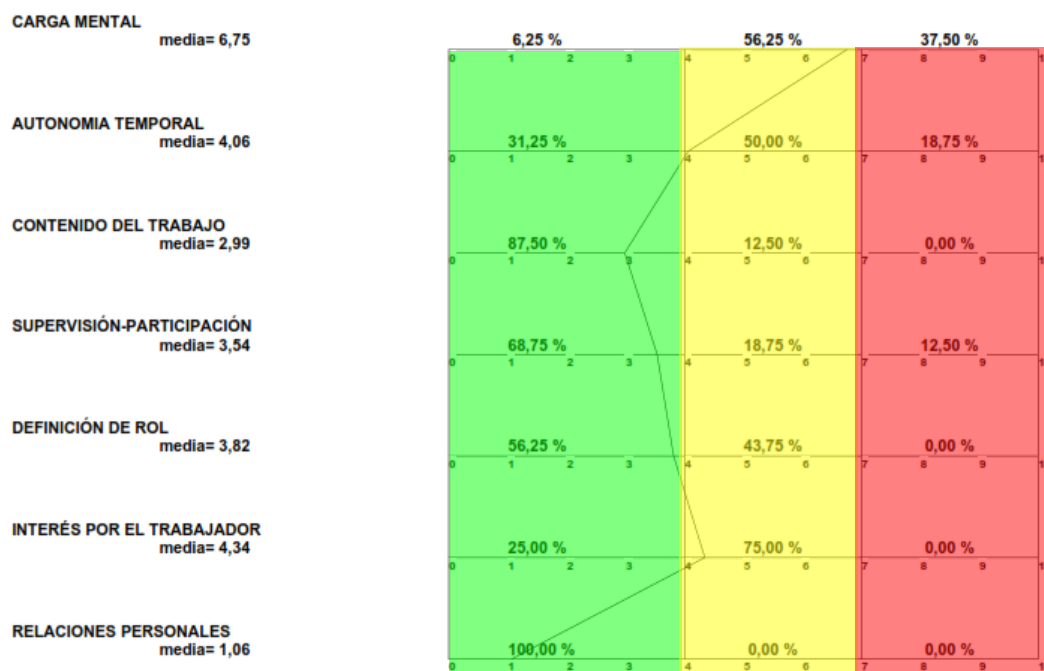


- **Participació: SERVEIS CENTRALS, PUNT JOVE I TELECENTRE**

- Nº de persones en el centre: 35
- Nº de persones que han participat: 16
- % de participació: 45,71 %

Aquestes dades NO donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

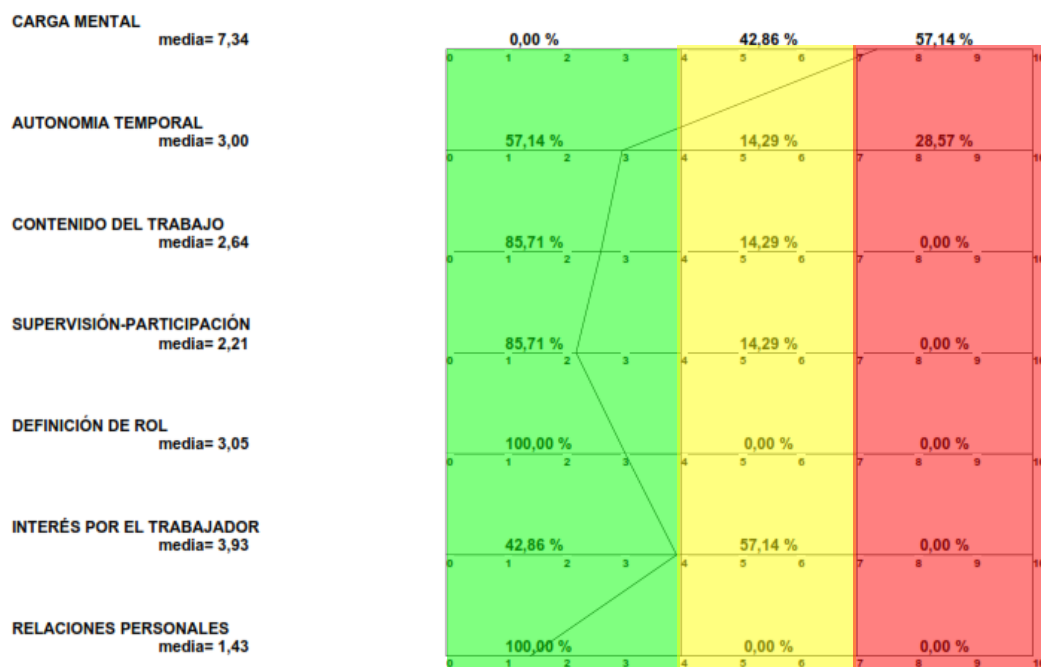


- **Participació: SERVEIS SOCIALS**

- Nº de persones en el centre: 10
- Nº de persones que han participat: 7
- % de participació: 70 %

Aquestes dades NO donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

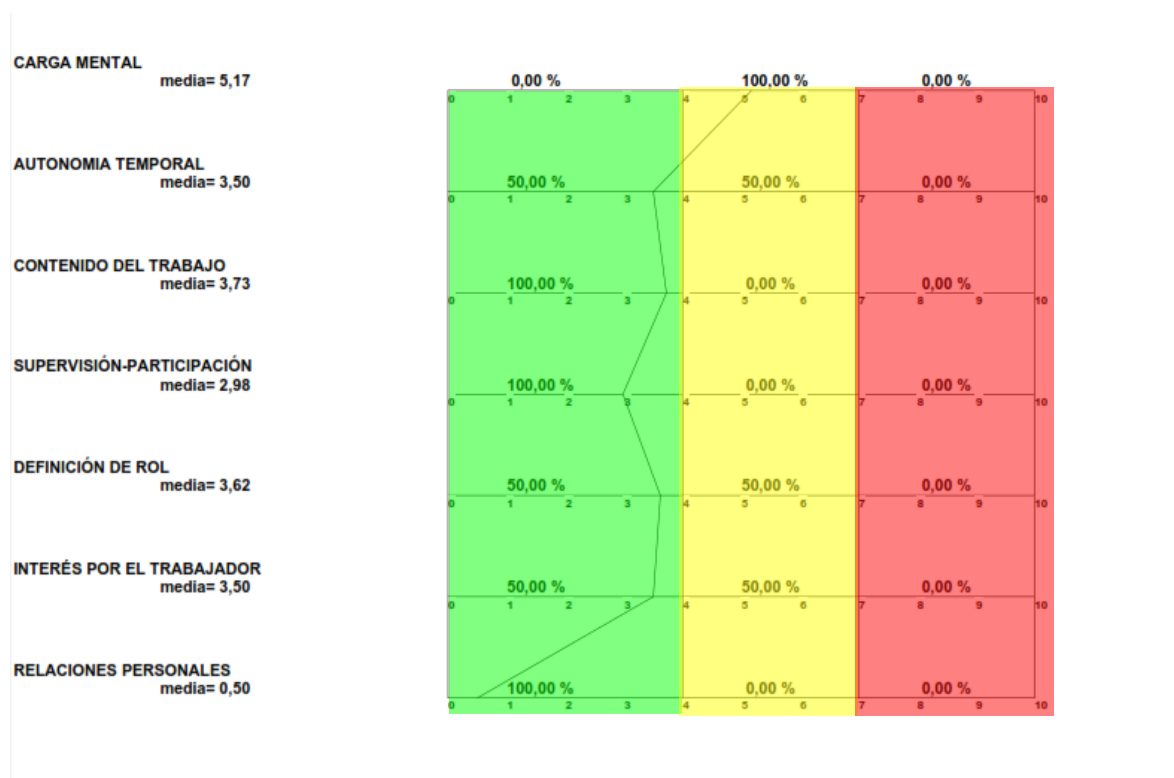


- **Participació: TURISME I MUSEU COMARCAL**

- Nº de persones en el centre: 3
- Nº de persones que han participat: 2
- % de participació: 66.67 %

Aquestes dades NO donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**

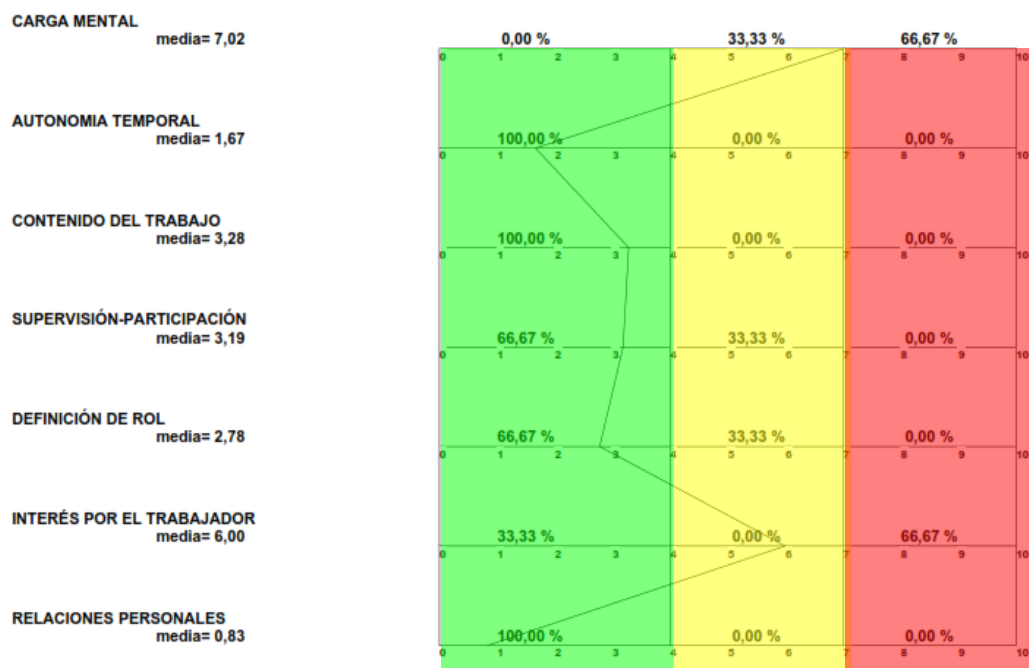


- **Participació: URBANISME I SERVEIS TÈCNICS**

- N^o de persones en el centre: 7
- N^o de persones que han participat: 3
- % de participació: 42,86 %

Aquestes dades NO donen fiabilitat a l'anàlisi dels resultats.

- **Mitjana dels factors:**



6.- CONCLUSIONS

Des d'una visió general en relació al perfil de l'Ajuntament de Berga, observem que es produeix una participació inferior al 45% en centres de treball especialment rellevants, com els de Brigada d'obres i manteniments d'instal·lacions esportives, Policia Municipal, Serveis Centrals, Punt Jove i Telecentre, Urbanisme i Serveis Tècnics amb més presència de treballadors, per la qual cosa els resultats obtinguts de manera global per a l'Ajuntament de Berga no ens permeten tenir la fiabilitat necessària a l'anàlisi dels resultats. En conseqüència, no extraurem resultats globals.

Tot i això, si que podem incidir de manera particular en els resultats d'aquells centres en els quals hem tingut una participació superior al 60%. Per a aquests centres es podem destacar algunes coses

Aspectes generals

De l'anàlisi dels resultats obtinguts del qüestionari de Factors Psicosocials es pot destacar que:

- Els factors relacions personals, contingut del treball, supervisió-participació i definició del rol es situen en la **zona satisfactòria**.
- Els factors de càrrega mental, autonomia temporal i interès pel treballador, es situen en la **intermèdia o poc zona satisfactòria** (trobant-se, en el cas de la càrrega mental, molt prop del límit de la zona no satisfactòria).

Aspectes positius a destacar:

- Els resultats dels que es disposen, indiquen que el factor de relacions personals és positiu pel que cal mantenir les relacions cordials entre els treballadors, superiors, companys, subordinats i ciutadans/públic. És important mantenir les relacions de col·laboració en el treball.
- La política d'empresa en formació i promoció dels treballadors afavoreix la seguretat en el treball i les relacions personals entre els treballadors de les

diferents àrees, doncs quan s'inicia un contracte de treball nou. En aquest cas s'ha començat la implantació d'un pla d'acollida que permet que, per part del seu responsable directa, i des del primer dia, i se li doni la formació necessària per a dur a terme les tasques del seu lloc de treball.

- Altres aspectes que surten reforçats de l'estudi són tots aquells que estan relacionats amb el contingut del treball, la definició de rol, la supervisió i participació i l'autonomia temporal del treballador en les tasques que desenvolupa en el seu lloc de treball. Les mesures que en els darrers anys s'han implantat a l'Ajuntament i en particular en cada una de les àrees han afavorit la adaptació e integració ràpida dels treballadors nous a les diferents àrees de treball.

Aspectes a millorar:

- Com aspectes a millorar i controlar per part de l'empresa, es recomanen aplicar les mesures preventives que s'indiquen en la planificació i que fan referència a la càrrega mental de treball. No obstant, cal destacar que aquest factor és inherent en les tasques dels diferents llocs de treball analitzats, doncs habitualment es tracta amb persones i en la gestió administrativa de temes o tasques que sovint no finalitzen amb un document.
- Altres aspectes a millorar són els relacionats amb l'interès del treballador per la feina que està duent a terme a l'Ajuntament, doncs un 39,19% del treballadors que van participar en l'estudi consideren que reben poca formació respecte al seu lloc de treball i un 37,84% consideren que reben molt poca, i mes d'un 40% diu de que és molt millorable el taulell d'anuncis i d'informació escrita sobre aspectes que poden afectar a la seva tasca i a l'organització del centre o àrea en la que treballen.
- Altres aspectes a millorar són els relacionats amb l'autonomia personal a l'Ajuntament, doncs un 41,89% del treballadors que van participar en l'estudi consideren que és difícil deixar la feina i un 55,51% consideren que no hi ha variació en les tasques, i un 33,78% diu que és difícil tenir una distribució en les pauses.

A tenir en compte

Un cop analitzats els resultats cal destacar que el factor de càrrega mental és el factor que requereixen millores, no obstant, es poden realitzar unes observacions respecte als llocs de treball:

L'empresa disposa d'un calendari laboral i un còmput d'hores a realitzar durant els dies lectius. Els treballadors disposen de la possibilitat de conciliar la vida laboral i familiar amb l'horari d'entrada i sortida de la feina respectant les hores de feina diàries.

Respecte al tipus de tasca es troba inherent en la mateixa el factor de càrrega mental i sovint l'autonomia temporal quan es requereix la documentació per protocol o per a la presentació a l'administració pública.

Aquests factors estan condicionats per les característiques individuals dels propis treballadors: edat, sexe, qualificació professional, caràcter és per això que és difícil implantar mesures apropiades per a tots en funció del lloc de treball i no de les característiques personals.

Respecte al temps d'atenció elevada, la repetició de les tasques i la concentració està determinat per cada lloc de treball i les funcions que cadascú té dins de l'Ajuntament, no obstant està establert per conveni un descans de 30 minuts durant la jornada laboral i que es pot realitzar quan el treballador o consideri.

El ritme de treball ve determinat per la tasca diària prevista i per l'organització interna de cada departament segons la seva tasca particular dins de l'organigrama del departament.

Comentaris específics per centres de treball

Entre el personal de la **BIBLIOTECA**, els factors **càrrega mental, autonomia temporal, interès pel treballador i relacions personals** es troben en zona poc satisfactòria i la resta de factors, com contingut del treball, supervisió i participació i definició de rol, en zona satisfactòria.

Per tant entenem que en relació al personal de la BIBLIOTECA, caldria dur a terme propostes de millora adreçades a minimitzar aquests riscos en relació al desenvolupament de les seves tasques.

Entre el personal de l'**ESCOLA BRESSOL**, els factors **càrrega mental i autonomia temporal** es troben en zona poc satisfactòria i la resta de factors, com contingut del treball, supervisió i participació, definició de rol, interès pel treballador i relacions personals en zona satisfactòria.

Per tant entenem que en relació al personal de l'**ESCOLA BRESSOL**, caldria dur a terme propostes de millora adreçades a minimitzar aquests riscos en relació al desenvolupament de les seves tasques.

Entre el personal de l'**ESCOLA DE MÚSICA**, els factors **càrrega mental, autonomia temporal i interès pel treballador** es troben en zona poc satisfactòria i la resta de factors, com contingut del treball, supervisió, participació i definició de rol i relacions personals, en zona satisfactòria.

Per tant entenem que en relació al personal de l'**ESCOLA DE MÚSICA**, caldria dur a terme propostes de millora adreçades a minimitzar aquests riscos en relació al desenvolupament de les seves tasques.

Entre el personal de **SERVEIS SOCIALS**, el factor **càrrega mental** es troba en zona poc satisfactòria i la resta de factors, com autonomia temporal, contingut del treball, supervisió, participació, interès pel treballador, definició de rol i relacions personals, en zona satisfactòria.

Per tant entenem que en relació al personal de **SERVEIS SOCIALS**, caldria dur a terme propostes de millora adreçades a minimitzar aquest risc en relació al desenvolupament de les seves tasques.

Per últim, entre el personal de **TURISME I MUSEU COMARCAL**, el factor **càrrega mental** es troba en zona poc satisfactòria i la resta de factors, com autonomia temporal, contingut del treball, supervisió, participació, interès pel treballador, definició de rol i relacions personals, en zona satisfactòria.

Per tant entenem que en relació al personal de TURISME I MUSEU COMARCAL, caldria dur a terme propostes de millora adreçades a minimitzar aquest risc en relació al desenvolupament de les seves tasques.

Per tant, entenem que el perfil de risc psicosocial en aquests centre requereix la necessitat d'incidir, principalment, en el factor de risc de la càrrega mental.

L'autonomia temporal del personal és viscuda també d'una manera vulnerable degut a unes necessitats de programació que dificulten l'autogestió en molts aspectes.

L'interès pel treballador i les relacions personals són viscut, així mateix, d'una manera negativa degut a la percepció de que els interessos del col·lectiu afectat no es perceben ni són resolts per part de l'Ajuntament.

7.- PROPOSTA DE PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA

MESURA PREVENTIVA	Prioritat	Termini proposat	Responsable
<u>INTERÈS del treballador</u> . Planificar cursos de formació per tot el personal per tal de garantir la promoció i l'estabilitat en el treball. Demanar als caps d'àrea la relació de cursos de formació que són necessaris. <u>La mesura, un cop implantada, caldrà que tingui un seguiment per part de RRHH oferint possibilitats de formació a tots els treballadors.</u>	Moderada	2017	RRHH- Caps d'àrea
<u>CÀRREGA MENTAL.</u> Fer una valoració de la càrrega de treball en els	Moderat	2017	RRHH- Cap d'àrea

MESURA PREVENTIVA	Prioritat	Termini proposat	Responsable
diferents llocs per tal de valorar si existeix una sobrecàrrega. Per realitzar aquesta valoració es farà amb eines d'avaluació de productivitat anual que pugui tenir l'ajuntament o altres valoracions i poder buscar ajudes addicionals o realitzar una divisió de tasques més adequada.			
<u>CÀRREGA MENTAL.</u> Implantar el pla d'acollida específic pel personal de nova incorporació i pel personal substituït, realitzant un seguiment de la feina, mitjançant un tutor que sigui un treballador de la seva categoria o departament. Mesura prevista, es troba en procés d'implantació.	Moderat	2017	RRHH
<u>CÀRREGA MENTAL.</u> Establir un procediment de gestió de les incidències i queixes internes que es puguin produir a nivell del personal per tal de portar un control i una gestió de les mateixes perquè no es tornin a produir. Caldria potenciar una bústia de suggeriments o un mail i alhora donar resposta en un termini màxim de 15 dies.	Moderat	2017	RRHH
<u>SUPERVISIÓ I PARTICIPACIÓ</u> Reforçar la comunicació e informació entre els professionals de cada àrea, planificant reunions periòdiques i elaborant una acta de cada reunió que es realitza on es detalli la planificació de tasques de cada treballador.	Moderat	2017	RRHH
<u>AUTONOMIA TEMPORAL.</u>	Moderat	2017	RRHH

MESURA PREVENTIVA	Prioritat	Termini proposat	Responsable
<p>Fer una valoració de la càrrega de treball en els diferents llocs per tal de valorar si cal reorganitzar algun aspecte concret d'aquesta. Per realitzar aquesta valoració es farà amb eines d'avaluació de productivitat anual que pugui tenir l'ajuntament o altres valoracions i poder buscar ajudes addicionals o realitzar una divisió de tasques més adequada.</p>			
<p><u>AUTONOMIA TEMPORAL.</u></p> <p>Fer una campanya informativa sobre el dret a la desconexió a fora de l'horari laboral, que estableixi bones pràctiques en l'ús de les tecnologies de la comunicació per tal de garantir el respecte del temps de descans i les vacances, així com també bones pràctiques on s'estableixi els temps de no utilització de la seva missatgeria instantània a la feina per facilitar la concentració.</p>	Baixa	2017	RRHH
<p><u>SUPERVISIÓ I PARTICIPACIÓ.</u></p> <p>Fer una campanya informativa sobre el perquè del comitè d'empresa i quines són les seves funcions per tal que tots els treballadors tinguin clara la seva tasca.</p>	Baixa	2017	RRHH
<p><u>DEFINICIÓ DE ROL.</u></p> <p>Disposar d'una fitxa de cada lloc de treball on es determinin les funcions i responsabilitats del mateix i entregar a cada treballador amb avís de rebuda.</p> <p><u>Mesura implantada</u> que requereix de seguiment per tal de què tots els treballadors tinguin i entenguin les seves funcions i responsabilitats.</p>	Baixa	2017	RRHH

MESURA PREVENTIVA	Prioritat	Termini proposat	Responsable
<u>INTERÈS DEL TREBALLADOR</u> Potenciar el taulell d'anuncis dels diferents centres de treball per tal que la informació arribi a tots els treballadors i explicar que tota la informació que necessiten la poden trobar al servidor de l'Ajuntament.	Baixa	2017	RRHH

Observació: El factor de càrrega mental està implícit en cadascuna de les mesures preventives establertes.

Berga, a divendres, 3 de febrer de 2017

Rafael Espejo algarrada

Tècnica Superior en Prevenció de Riscos Laborals Especialitat Ergonomia.
Prevencontrol SA