

	 L'Acadèmia FUNDACIÓ ACADÈMIA DE CIÈNCIES MÈDIQUES I DE LA SALUT DE CATALUNYA I DE BALEARS	Nº de Reg.:
		Nº de Revisió: 00
Reg. Acred.		Data: JULIOL 2017
		Doc. Ref. MC:

FUNDACIÓ ACADÈMIA DE CIÈNCIES MÈDIQUES I DE LA SALUT DE CATALUNYA I BALEARS

Avaluació dels riscos psicosocials

Empresa	FUNDACIÓ ACADÈMIA DE CIÈNCIES MÈDIQUES I DE LA SALUT DE CATALUNYA I BALEARS
Adreça	MAJOR DE CAN CARELLEU, 1-7 08017 BARCELONA
NIF	G61421418
Assessorament	MC PREVENCIÓN
Data	JULIOL 2017

1. Dades identificatives

1.1. Dades generals

Empresa	Nom:	FUNDACIÓ ACADÈMIA DE CIÈNCIES MÈDIQUES I DE LA SALUT DE CATALUNYA I BALEARNS
	Activitat:	8621 ACTIVITATS DE MEDICINA GENERAL
	Adreça:	Major de Can Carelleu, 1-7
	Localitat:	08017 Barcelona
	Data informe:	Juliol 2017
Informe	Objecte informe:	Identificació i avaluació dels Riscos Psicosocials
	Abast informe:	Tota l'empresa
	Autor:	Olga Casas
	Oficina:	Nàpols

2. Objecte de l'informe i criteri de valoració

2.1. Introducció

En l'entorn laboral s'estan produint canvis profunds i cada vegada més accelerats: major competitivitat de les empreses, nous avanços i desenvolupaments tecnològics, augment de les exigències cognitives del lloc de treball, etc. Aquestes transformacions experimentades en el treball, en ocasions representen millores i avanços però, en unes altres, són causa de l'aparició d'una sèrie de condicions que conueixen a riscos que afecten tant a la salut psíquica com al benestar de les persones.

Aquestes condicions, normalment denominades Factors Psicosocials, fan referència a aquells aspectes que es troben presents dins d'una situació laboral, com el clima o cultura de l'organització, el contingut del treball, la realització de la tasca (per exemple, la seva varietat, significat, abast, etc.), i que tenen la capacitat d'afectar tant al benestar o a la salut (física, psíquica o social) del treballador com al desenvolupament de la seva feina.

Com a conseqüència d'aquesta realitat, apareix la necessitat de considerar els factors psicosocials en el disseny dels llocs de treball, aquesta obligació queda clarament recollida en els apartats d) i g) de l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre):

Apartat d) *"Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a adequar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes del mateix en la salut"* **Apartat g)** *"Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball"*.

A més d'aquests principis generals descrits en la Llei 31/1995 de 8 de novembre, la realitat laboral actual confirma l'avanç en el reconeixement de la importància dels Factors Psicosocials com a riscos laborals i en la forta necessitat d'organitzar la seva prevenció.

2.2. Objecte i validesa de l'informe

El present informe té per objecte detectar i avaluar aquells factors de risc associats a l'entorn psicosocial del col·lectiu de treballadors analitzats, així com proposar una sèrie de mesures preventives que pretenen ser una orientació o guia general sobre els aspectes importants a millorar en els diferents llocs de treball objecte d'estudi.

El present informe s'ha realitzat seguint els criteris i les recomanacions presents en el Qüestionari d'avaluació de Factors Psicosocials, elaborat per el Institut Nacional de Seguretat e Higiene en el Treball.

Entre els objectius que pretén l'Institut Nacional de Seguretat e Higiene en el Treball (INSHT) per a la utilització del present mètode estan els següents:

1. Avaluació de situacions concretes.
2. Localització de les fonts del problema.
3. Dissenyar canvis (contingut, magnitud i direcció) i prioritzar actuacions.
4. Comparació d'un grup en dos moments diferents.

5. Presa de consciència de la situació.

2.3. Definicions

A continuació s' especifiquen alguns conceptes utilitzats en aquest informe i que poden ajudar al lector a la comprensió del mateix.

1. **Factors Psicosocials:** Condicions que es troben presents en una situació laboral i que estan directament relacionades amb l'organització, el contingut del treball i la realització de la tasca, i que tenen la capacitat per afectar tant al benestar o a la salut del treballador com a la realització i desenvolupament del treball.
2. **Temps de treball:** Aquest factor fa referència a diferents aspectes que tenen que veure amb la ordenació i estructuració temporal de l'activitat laboral al llarg de la setmana.
3. **Autonomia:** Sota aquest factor s'acullen aspectes de les condicions de treball referents a la capacitat i possibilitat individual del treballador per gestionar i prendre decisions, tant en aspectes de l'estructuració temporal de l'activitat laboral, com en qüestions de procediment i organització del treball.
4. **Càrrega de treball:** S'entén el nivell de demanda de treball a la que el treballador ha de fer front.
5. **Demandes psicològiques:** Es refereix a la naturalesa de les diferents exigències a les que fa front en el treball. Aquestes demandes solen ser de naturalesa cognitiva i emocional.
6. **Varietat/contingut:** Comprèn la sensació de que el treball té un significat i utilitat en sí mateix, pel treballador, en el conjunt de l'empresa i per a la societat en general.
7. **Supervisió/participació:** Es refereix a la valoració que el treballador fa del nivell de control que els seus superiors immediats exerceixen sobre aspectes diversos en l'execució del treball. En quant a la participació, explora els diferents nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador manté en diferents aspectes de la seva feina i l'organització.
8. **Interès pel treballador/compensació:** Grau en que l'empresa mostra preocupació de caràcter personal i a llarg termini, o bé si la consideració que tenen pel treballador és de caràcter instrumental i a curt termini.
9. **Desenvolupament de rol:** Considera els problemes que poden derivar-se de la definició de les comeses de cada lloc de treball.
10. **Relacions i recolzament social:** Es refereix a aquells aspectes de les condicions de treball que es deriven de les relacions que s'estableixen entre les persones en els entorns de treball.

2.4. Àmbit d'aplicació

Cal destacar les possibles aplicacions de la metodologia de detecció i avaluació dels Factors Psicosocials:

a) *Avaluació de situacions concretes*

Ens permetrà contemplar la situació present. Els resultats obtinguts mostraran la magnitud i les diferents particularitats presents en un grup concret, el que ens permetrà realitzar un diagnòstic de les condicions Psicosocials d'aquest grup.

b) *Localització de fonts de problema*

El mètode ens permetrà identificar i detectar alguns dels àmbits en els quals s'originen els problemes i poder orientar les posteriors accions a realitzar.

c) *Dissenyar canvis (contingut, magnitud i adreça) i prioritzar actuacions*

Els resultats obtinguts poden servir de guia general per a establir quin tipus d'acció s'ha de dur a terme, així com per a determinar la intensitat o urgència de la mateixa i l'àmbit (col·lectiu, departament, etc.) d'intervenció. Per altra banda, poden servir també d'orientació per a prioritzar unes accions sobre unes altres.

d) *Comparació d'un grup en dos moments diferents*

Ofereix la possibilitat d'aplicar el qüestionari al mateix grup de subjectes en un termini determinat de temps, a fi d'establir una comparativa de resultats entre l'abans i el després d'una intervenció psicosocial.

e) *Presa de consciència de la situació*

La utilització del mètode pot contribuir, per part de l'empresa, a la presa de consciència de les diferents condicions i punts de vista presents que poden ser origen d'alguns problemes organitzacionals, aportant informació sobre la manera de poder-los abordar.

3. Metodologia d'Avaluació dels Factors Psicosocials

El mètode d'avaluació de riscos utilitzat en el present informe, es basa en l'aplicació d'un qüestionari d'avaluació de Factors Psicosocials dissenyat per el Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball a partir de nou factors relacionats amb l'entorn laboral.

Les variables o factors a estudiar són els següents :

- Temps de treball
- Autonomia
- Càrrega de treball
- Demandes psicològiques
- Varietat/contingut
- Participació/Supervisió
- Desenvolupament de Rol
- Interès pel treballador/Compensació
- Relacions i recolzament Social

Amb l'aplicació d'aquest mètode d'avaluació es pretén obtenir informació que permeti detectar aquelles situacions desfavorables o insatisfactòries dins l'organització, que poden ser objecte de risc per a la salut dels treballadors des d'un punt de vista psicosocial.

3.1. Qüestionari d'avaluació de Factors Psicosocials

El qüestionari d'avaluació de factors psicosocials del INSHT ens permet valorar la percepció subjectiva del treballador sobre les condicions psicosocials que es donen al treball, està compost per 44 ítems amb els que s'obté informació sobre 9 factors, cadascun dels quals és avaluat en una escala que permet determinar els diferents nivells de risc.

El mètode permet obtenir avaluacions grupals de treballadors en situacions relativament homogènies.

A continuació es descriu cada un dels factors psicosocials objecte d'anàlisi. Per cadascun d'aquests factors s'indiquen les preguntes del qüestionari associades:

1. Temps de treball

- Treball en dissabtes (p1)
- Treball en diumenges i festius (p2)
- Temps de descans setmanal (p5)
- Compatibilitat vida laboral-vida social (p6)

2. Autonomia

- Possibilitat d'atendre assumptes personals (p3)
- Distribució de pauses reglamentàries (p7)
- Adopció de pauses no reglamentàries (p8)
- Determinació del ritme (p9)
- Activitats i tasques (p10a)
- Distribució de tasques (p10b)

- Distribució de l'espai de treball (p10c)
- Mètodes, procediments i protocols (p10d)
- Quantitat de treball (p10e)
- Qualitat del treball (p10f)
- Resolució d'incidències (p10g)
- Distribució torns (p10h)

3. Càrrega de feina

- Temps assignat a la tasca (p23)
- Temps de treball amb rapidesa (p24)
- Acceleració del ritme de treball (p25)
- Temps d'atenció (p21)
- Intensitat d'atenció (p22)
- Atenció múltiples tasques (p27)
- Interrupcions (p30)
- Efecte de les interrupcions (p31)
- Previsibilitat de les tasques (p32)
- Quantitat de treball (p26)
- Dificultat del treball (p28)
- Necessitat d'ajuda (p29)
- Treball fora de l'horari habitual (ítem 4)

4. Demandes psicològiques

- Requeriments d'aprenentatge (p33a)
- Requeriments d'adaptació (p33b)
- Requeriments d'iniciatives (p33c)
- Requeriments de memorització (p33d)
- Requeriments de creativitat (p33e)
- Requeriments de contacte amb persones (p33f)
- Ocultació d'emocions davant superiors (p34a)
- Ocultació d'emocions davant subordinats (p34b)
- Ocultació d'emocions davant companys (p34c)
- Ocultació d'emocions davant clients (p34d)
- Exposició a situacions d'impacte emocional (p35)
- Demandes de resposta emocional (p36)

5. Varietat/contingut del treball

- Treball rutinari (p37)
- Sentit del treball (p38)
- Contribució del treball (p39)
- Reconeixement del treball pels superiors (p40a)
- Reconeixement del treball pels companys (p40b)
- Reconeixement del treball pels clients (p40c)
- Reconeixement del treball per la família (p40d)

6. Supervisió/participació

- Participació en la introducció de canvis en equips i materials (p11a).
- Participació en la introducció de mètodes de treball (p11b)
- Participació en el llançament de nous productes (p11c)
- Participació en la reorganització d'àrees de treball (p11d)
- Participació en la introducció de canvis en la direcció (p11e)

- Participació en contractacions de personal (p11f)
- Participació en l'elaboració de normes de treball (p11g)
- Supervisió sobre mètodes (p12a)
- Supervisió sobre la planificació (p12b)
- Supervisió sobre el ritme (p12c)
- Supervisió sobre la qualitat (p12d)

7. Interès pel treballador/compensació

- Informació sobre la formació (p13a)
- Informació sobre les possibilitats de promoció (p13b)
- Informació sobre requisits per la promoció (p13c)
- Informació sobre la situació de l'empresa (p13d)
- Facilitats pel desenvolupament professional (p41)
- Valoració de la formació (p42)
- Equilibri entre esforç i recompenses (p43)
- Satisfacció amb el salari (p44)

8. Desenvolupament de rol

- Especificacions dels continguts (p14a)
- Especificacions dels procediments (p14b)
- Especificacions de la quantitat de treball (p14c)
- Especificacions de la qualitat del treball (p14d)
- Especificacions dels temps de treball (p14e)
- Especificacions de les responsabilitats del lloc (p14f)
- Tasques irrealitzables (p15a)
- Procediments de treball incompatibles amb objectius (p15b)
- Conflictes morals (p15c)
- Instruccions contradictòries (p15d)
- Assignació de tasques que s'excedeixen del lloc de treball (p15e).

9. Relacions i recolzament social

- Recolzament social instrumental de diferents fonts (p16a-16d)
- Qualitat de les relacions (p17)
- Exposició a conflictes interpersonals (p18a)
- Exposició a violència física (p18b)
- Exposició a violència psicològica (p18c)
- Exposició a assetjament sexual (p18d)
- Gestió de l'empresa de les situacions de conflicte (p19)
- Exposició a discriminació (p20)

El mètode presenta els resultats en dos diferents formats, d'una banda s'ofereixen les mitges del col·lectiu analitzat per cada un dels factors (Perfil valoratiu) i, per altre, s'ofereix el percentatge de cada opció de resposta per a cada pregunta (perfil descriptiu).

Les diferents puntuacions obtingudes en l'administració de l'escala a un grup, es classifiquen segons els quatre nivells de risc:

VALORACIÓ DEL RISC	
Situació adequada (percentil <P65)	
Situació moderada (P65<Percentil<P75)	
Situació elevada (P75<Percentil<P85)	
Situació molt elevada (Percentil >85)	

A partir dels resultats obtinguts es podran establir les mesures preventives apropiades per a cada situació particular.

4. Valoració dels Factors Psicosocials i detecció de les situacions de risc

4. 1. Descripció de la situació actual

La Fundació Acadèmia de Ciències Mèdiques i de la Salut de Catalunya i Balears, segons informa a la seva pàgina web, és una entitat fundada l'any 1872, amb personalitat jurídica oficialment reconeguda, que constitueix una tribuna i lloc de reunió dels professionals de la salut de Catalunya, Balears, València i Andorra. És una institució independent al servei del país i no vinculada a cap organisme oficial.

L'objecte primordial de l'Acadèmia és fomentar la formació continuada amb l'estudi i el conreu de les ciències de la salut en tots els seus aspectes: humà, tècnic, social i cívic, tant en la seva vessant assistencial com docent i d'investigació.

Treballa en col·laboració amb altres societats mèdiques, biològiques i farmacèutiques, nacionals i estrangeres.

Estan presents arreu de Catalunya, i també a Balears, València i Andorra, mitjançant les Filials de l'Acadèmia.

Amb l'objectiu de dur a terme una avaluació amb garanties de participació, es va constituir un Grup de Treball representat per treballadors coneixedors de la realitat de l'organització. Es van realitzar reunions amb la finalitat d'acordar diversos aspectes de l'avaluació.

El Grup de Treball, va consensuar el text d'un comunicat per tal d'informar als treballadors per correu electrònic de l'inici de l'avaluació de riscos psicosocials.

En el Grup de Treball es van acordar les unitats o grups d'anàlisi sobre els que es volen obtenir resultats que posteriorment el Grup de Treball pugui analitzar per definir quines haurien de ser les mesures correctores a aplicar.

Una vegada se'n obtinguin els resultats, s'ha acordat amb el Grup de Treball, la presentació dels mateixos per treballar les possibles propostes de millora més adients per a l'organització.

4.2. Variables a estudi

El grups o unitats d'anàlisi s'han organitzat, segons s'enumera a continuació:

1. Indica si ets:

- a. Menor de 35 anys
- b. 35 anys o més

2. Pertany a:

1. L'Acadèmia
2. Secretaria Externa

3. Ets coordinador d'àrea?

- a. Sí
- b. No

S'ha realitzat un anàlisi global del total de mostra de treballadors, així com dels diferents grups segons el nivell d'organització al que pertanyen.

4.3. Anàlisi quantitatiu dels resultats obtinguts a partir del qüestionari

Per a la passació del qüestionari d'avaluació psicosocial es va demanar la participació de tots els treballadors de l'entitat.

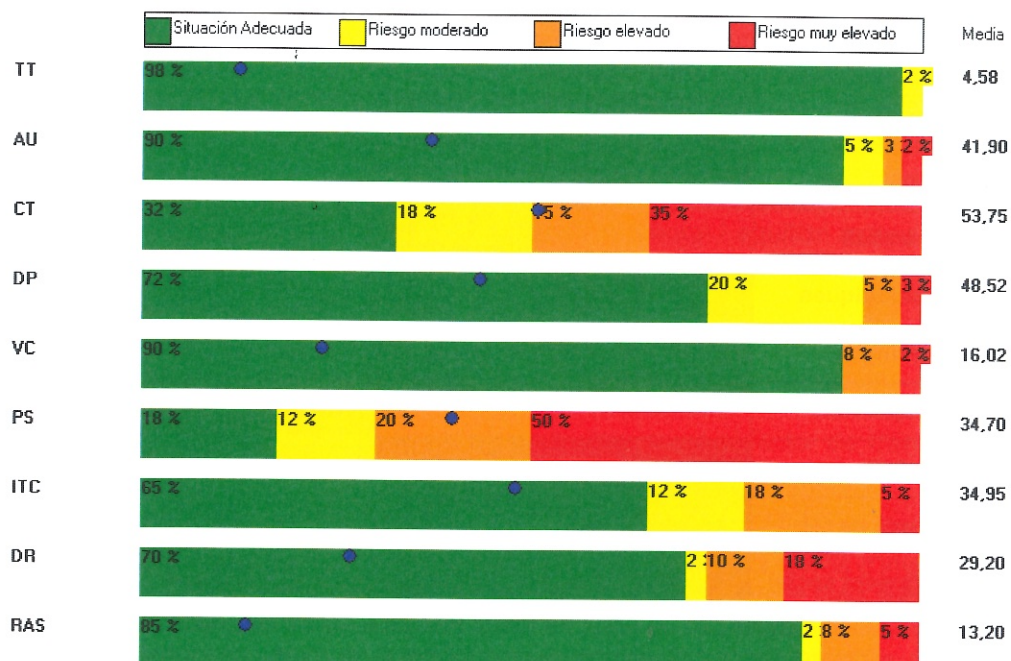
Es va utilitzar el qüestionari FPSICO V.3.1 de l'INSHT i la passació es va fer de manera online per a tot el personal.

Segons les dades facilitades per l'empresa, el total de la plantilla a data de passació dels qüestionaris era de 42 treballadors, de manera que, havent obtingut resposta de 40 treballadors, s'ha obtingut una **participació del 95%**, i per tant, podem dir tècnicament que els resultats obtinguts són representatius del conjunt dels treballadors.

D'acord amb la puntuació assignada a cada ítem en el qüestionari, finalment s'obté una valoració global de cada una de les variables que es classifica en els diferents nivells de risc possibles, d'acord amb els criteris que estableix l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, donant com a resultat el diagnòstic de cada paràmetre.

Els nivells de risc considerats i la seva interpretació en funció dels resultats obtinguts són els que es mostren a continuació:

- Anàlisi pel Total de la mostra**



TT: temps de treball AU: Autonomia CT: Càrrega de treball DP: Demandes psicològiques
VC: varietat/contingut del treball PS: Supervisió/Participació ITC: Interès treballador
DR: Desenvolupament de rol RAS: Relacions i recolzament social

- Anàlisi segons l'edat**

FACTORS	MENYS DE 35 ANYS (14 treb.)	35 ANYS O MÉS (26 treb.)
Temps de treball		
Autonomia		
Carrega de treball		
Demandes psicològiques		
Varietat-Contingut		
Participació-Supervisió		
Interès pel Treballador		
Desenvolupament de rol		
Relacions i recolzament social		

- Anàlisi segons pertany

FACTORS	ACADÈMIA (33 treb.)	SECRETARIA EXTERNA (7 treb.)
Temps de treball		
Autonomia		
Carrega de treball		
Demandes psicològiques		
Varietat-Contingut		
Participació-Supervisió		
Interès pel Treballador		
Desenvolupament de rol		
Relacions i recolzament social		

- Anàlisi segons Coordinador d'Àrea

FACTORS	SÍ (11 treb.)	NO (29 treb.)
Temps de treball		
Autonomia		
Carrega de treball		
Demandes psicològiques		
Varietat-Contingut		
Participació-Supervisió		
Interès pel Treballador		
Desenvolupament de rol		
Relacions i recolzament social		

MENYS DE 35 ANYS

Els resultats obtinguts situen en zona de risc moderat al factor de **Càrrega de Treball**, relacionat amb la pressió de temps, a l'esforç d'atenció i quantitat de feina.

Pel que fa al factor de risc de **Participació-Supervisió**, aquest obté una puntuació que es situa en zona de risc elevat, relacionat amb els nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador manté amb diferents aspectes de la seva feina i de l'organització. La valoració que el treballador fa del nivell de control (Supervisió) que els seus caps immediats exerceixen sobre aspectes diversos de l'execució de la feina és adequada en la majoria dels ítems plantejats.

El factor d'**Interès pel treballador** es situa en zona de risc moderat, relacionat amb la promoció, formació, desenvolupament de carrera, estabilitat laboral i equilibri entre el que el treballador aporta i la compensació que obté.

35 ANYS O MÉS

Els resultats obtinguts, situen en un nivell de risc elevat el factor de **Càrrega de Treball** als treballadors de 35 anys o més, relacionat amb les pressions de temps, l'esforç de l'atenció, la quantitat de feina i treballar fora de l'horari habitual.

Supervisió – Participació: La participació explora els diferents nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador manté vers diferents aspectes de la seva feina i de l'organització. Els resultats obtinguts situen a aquest factor en zona de risc elevat, per la manca de participació dels treballadors en canvis en la introducció en equips de treball i materials, canvis en la Direcció i contractacions de personal. La supervisió, es refereix a la valoració que el treballador fa del nivell de control que els seus superiors immediats exerceixen sobre diferents aspectes en l'execució de la seva feina i els resultats més negatius fan referència a la supervisió sobre el ritme de la feina.

ACADÈMIA

Els resultats obtinguts, situen al nivell d'organització amb un nivell de risc entre moderat i elevat en el factor de **Càrrega de Treball**, relacionat amb el fet d'haver de treballar amb rapidesa, l'esforç de l'atenció, la quantitat de feina i treballar fora de l'horari habitual.

Supervisió – Participació: La participació explora els diferents nivells d'implicació, intervenció i col·laboració que el treballador manté vers diferents aspectes de la seva feina i de l'organització. Els resultats obtinguts situen a aquest factor en zona de risc elevat, per la manca de participació dels treballadors en canvis en la introducció en equips de treball i materials, canvis en la Direcció i contractacions de personal. La supervisió, es refereix a la valoració que el treballador fa del nivell de control que els seus superiors immediats exerceixen sobre diferents aspectes en l'execució de la seva feina i els resultats en general situen aquest subfactor en zona de risc adequat. La supervisió sobre el ritme de la feina seria el que obtindria una puntuació més desfavorable.

SECRETARIA EXTERNA

El factor de **Càrrega de Treball**, obté un valor de risc elevat, relacionat amb les pressions de temps concretament tant pel temps assignat a la tasca, el temps de treball amb rapidesa, així com la freqüència amb la que s'ha d'accelerar el ritme, també per l'esforç de l'atenció, la quantitat

de feina, tot i que gairebé la meitat de respostes situen aquest ítem en adequat i el fet d'haver de treballar fora de l'horari habitual.

Supervisió – Participació: Els resultats que situen a aquest factor en zona de risc elevat, estan relacionats amb la Participació, concretament amb la valoració desfavorable dels ítems de reorganització en Àrees de Treball, canvis en la Direcció, Contractació de Personal i Elaboració de Normes de Treball. Aquests resultats vénen condicionats per les funcions dels llocs de treball, en el que no aplica la participació en aquestes àrees. Pel que fa al subfactor de Supervisió, les respostes han estat favorables i per tant, el valor obtingut no està relacionat amb aquest.

COORDINADOR D'ÀREA: SÍ

El factor de **Càrrega de Treball**, es troba en situació de risc elevat, relacionat amb el fet d'haver de treballar amb rapidesa, l'esforç de l'atenció, la quantitat de feina i treballar fora de l'horari habitual.

COORDINADOR D'ÀREA: NO

Els resultats obtinguts, situen amb nivell de risc moderat el factor de **Càrrega de Treball**, relacionat amb les pressions de temps, l'esforç de l'atenció, la quantitat de feina i treballar fora de l'horari habitual.

Supervisió – Participació: Els resultats obtinguts situen a aquest factor en zona de risc molt elevat, per la manca de participació dels treballadors en canvis en la introducció en equips de treball i materials, canvis en la Direcció i contractacions de personal, etc. Les respostes relacionades amb el factor de Supervisió obtenen respostes més favorables, per tant, el fet de que aquest factor estigui en zona de risc molt elevat, està associat a la Participació. Tècnicament, algunes de les preguntes no es corresponen al grau de responsabilitat ni a les funcions pròpies del lloc de treball, per tant, tot i que la participació és un aspecte clau, el tipus de preguntes que mesuren aquest factor, no són d'aplicació en aquest grup d'anàlisi.

A l'**Annex 2** s'adjunten els percentatges de resposta obtinguts per al total de la mostra.

4.4. Anàlisi Qualitatiu de la informació facilitada per l'empresa

A continuació es comenta la informació referent als diferents aspectes Psicosocials considerats, recopilats a partir de la informació facilitada per l'empresa.

- **Horari**

Horari administratiu: de 8 a 14:30 tres dies i dos dies de 8:00 a 13:00 i de 14:30 a 20:00 hores. Juliol i agost horari intensiu de 8:00 a 15:00 hores.

Horari per tècnics d'audiovisuals, recepció i serveis auxiliars: de 14:30 a 22:00 hores de dilluns a divendres, durant tot l'any (cas que el tècnic d'audiovisuals treballi dissabte, no treballa el dilluns).

Si cal canviar de torn, està planificat mensualment.

- **Pel que fa a les vacances:**

L'empresa tanca 15 dies laborables, els 8 dies restants cada persona el pot demanar al seu cap directe i en funció de la planificació de la feina se li concedeix. Aquests 8 dies es poden fer fins el 30 d'abril de l'any següent.

L'empresa dona 15 dies de festes especials durant l'any, afegides a Nadal, Setmana Santa i Ponts.

- **Absències:**

El treballador ho comunica al seu cap directe i el seu cap directe li dona permís i ho comunica a RRHH.

- **Pauses:**

Les pauses de treball s'autoregulen entre el personal dels departaments, amb la condició que no quedi cap departament descobert.

Existeixen dos espais: la sala de personal i una carpa a l'aire lliure amb zona de vending.

- **Requeriments de la tasca**

Existeix una definició de cada lloc de treball que s'entrega al treballador al moment d'incorporació de l'empresa i s'actualitza (si procedeix) amb la participació del treballador, el seu cap directe i RH. L'actualització s'entrega novament al treballador.



Existeix una definició de processos de cada àrea de treball. Existeixen manuals de referència de funcionament de les aplicacions i protocols en situacions d'emergència. Aquesta documentació està a l'abast de tot el personal en una aplicació d'accés general per tots els treballadors.

- **Mecanismes de control de rendiment**

Es disposa de procediments de control d'objectius i d'avaluació de la implicació del personal en el Projecte de l'entitat. Cada cap de departament realitza aquests controls en consens amb els seus treballadors. Existeix una revisió final per verificar el nivell d'assoliment d'aquests objectius. Aquests objectius comporten una retribució econòmica per a cada treballador

- **Mecanismes de control i queixes de clients**

Existeix una Bústia de comentaris i suggeriments a disposició dels socis, col·laboradors, proveïdors i assistents a les instal·lacions de la seu central de Can Caralleu.

Poden arribar altres queixes per altres Canals, correu electrònic, reunions personals. En aquests casos es trasllada la queixa al cap del departament afectat i es busca una solució.

- **Comunicació, Formació i Participació**

Generalment es fan comunicacions des de RRHH, habitualment per correu electrònic a tots els treballadors.

A la sala de personal hi ha un panel informatiu adreçat al personal.

Com a mínim una vegada a l'any es convoca una reunió per a tot el personal en que s'informa dels Objectius generals de l'entitat, el pressupost anual i les línies estratègiques.

Mensualment es realitzen reunions de departament per a comunicar el seguiment dels projectes i les decisions.

Hi ha un taulell d'anuncis a l'abast de tot el personal.

Existeix una política de portes obertes de tots els treballadors cap el seu superior immediat.

Es disposa d'una Bústia anònima a la sala de personal per a qualsevol qüestió.

El pla de **formació** de cada departament està en línia amb els Objectius generals de l'entitat i els del departament. Es consensua amb cada persona quins són els cursos que en funció dels seu lloc de treball i la seva projecció es poden fer cada any. Existeix un pressupost anual a l'efecte.

Generalment, la formació es realitza dins la jornada laboral.

La formació s'avalua amb la certificació emesa per l'entitat proveïdora de la formació i amb l'aplicació dels nous coneixements al lloc de feina.



Pel que fa a la **promoció**, es disposa d'un pla de successió als llocs de direcció.

Quan existeix una plaça vacant, es fa una anàlisi i s'ofereix a un treballador que pel seu perfil pot promocionar o bé s'ofereix a tots els treballadors.

- **Relacions de Grup**

Existeixen com a mínim dues Activitats anuals (dinar d'estiu i festa de Nadal). Es fan Activitats especials com per exemple assistència de tot els personal a diverses òperes al Liceu (2016), excursió a Poblet amb visita guiada (2017), visita a la Presó Model (2017).

- **En cas de conflicte**

Existeix la Bústia de personal anònima.

Política de portes obertes amb els superiors.

Protocol per a la prevenció de l'assetjament de qualsevol tipus (4art trimestre 2017).

5. Conclusions i Recomanacions

A partir de la informació facilitada per l'empresa i l'administració dels qüestionaris de l'INSHT, els quals ens han permès valorar la percepció subjectiva d'una mostra de 40 treballadors de la FUNDACIÓ ACADÈMIA DE CIÈNCIES MÈDIQUES I DE LA SALUT DE CATALUNYA I BALEARIS, sent aquesta representativa del total de treballadors, s'han considerat alguns aspectes susceptibles de ser millorats, com són els que es descriuen a continuació:

El factor de **Càrrega de Treball**, obté resultats, que el situen en zona de risc moderat i elevat en funció del col·lectiu i aquests estan relacionats directament amb les pressions de temps, intensitat de l'atenció, a l'atenció a múltiples tasques, així com a la quantitat de feina i en alguns casos pel fet d'haver de treballar fora de l'horari habitual.

Pel que fa al factor **Supervisió i Participació**, aquest es troba en situació de risc elevat en els grups d'anàlisi d'edat, acadèmia i secretaria i molt elevat en el col·lectiu de no coordinadors, relacionat sobretot amb aspectes de la participació. La supervisió en la majoria d'ítems obté respostes positives. És precís tenir en compte que tècnicament, tot i haver obtingut resultats de participació negatius, en el grup de treball, es tractaran les àrees i línies de treball en les que és fonamental la participació dels treballadors, donat que els ítems que valora el qüestionari en la majoria de casos no aplica pel lloc de treball i les seves funcions.

Interès pel Treballador: es troba en situació de risc moderat en el col·lectiu format pels treballadors menors de 35 anys, relacionat amb la formació, promoció, així com per la percepció que té el treballador en quant a la seguretat i estabilitat en la feina. També en relació amb l'equilibri entre el que el treballador aporta i la compensació que en rep.

A continuació es presenten una sèrie de recomanacions. El propòsit és servir merament com a guia o ajuda sobre els possibles aspectes importants a millorar:

Propostes de Millora a avaluar amb el Grup de Treball

- Es recomana estudiar la possibilitat de formar grups de treball o revisar els que hi ha, per a promoure la participació dels treballadors en els diferents aspectes que configuren la seva feina, amb l'objectiu d'avaluar l'eficàcia i introduir aquells aspectes que els permeti una millora qualitativa del grup.
- Estudiar la possibilitat d'introduir reunions curtes d'aproximadament 10 minuts per posar en comú l'activitat del dia, aspectes rellevants i/o problemes i per tant, augmentar la percepció de participació. Valorar aquesta reunió amb el grup de treball
- Es recomana estudiar la possibilitat d'incorporar eines que facilitin compartir els coneixements amb els companys, creant un espai de treball de caràcter voluntari, per compartir les seves experiències i èxits.

- Es recomana implantar un sistema de comunicació, que permeti recollir les inquietuds formatives dels treballadors (per ex.: formulari de formació).
- Es recomana realitzar recordatoris de la ruta on els treballadors poden consultar diferents aspectes relacionats amb els procediments, eines preventives, etc. que l'empresa posa al seu abast.
- Es recomana realitzar un procediment de les vacants, de manera que els treballadors puguin conèixer els passos que es segueixen, des del moment en el que es crea una vacant fins a que es comunica la incorporació de la persona seleccionada.
- Es recomana estudiar la possibilitat de realitzar un taller en Gestió de l'Estrès, per tal de reduir els possibles efectes d'una possible sobrecàrrega de feina.
- Es recomana realitzar el seguiment per part del Grup de Treball de elaboració prevista per aquest final de 2017, d'un Protocol de Prevenció per fer front a situacions d'assetjament psicològic i/o sexual dins l'entorn laboral, que posteriorment s'haurà de difondre als treballadors/es.



Finalment agraïm a l'Empresa les facilitats donades per a la realització del present informe, posant-nos a la seva disposició per a qualsevol aclariment o ajuda tècnica que puguin precisar.

Barcelona, 21 d'octubre de 2017

Fdo. Olga Casas
Técnico Prevención



SP-011-B