

# **PLAN DE PREVENCIÓN BOÍ TAÜLL RESORT**

**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



**UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI**

**ADRIÀ AGRAMUNT LLAMAS  
MARIA CINTA DALMAU TAGARRO  
NÚRIA PARÉS SIERRA**

**Tarragona 2021**

**Tutor: DIRIGIDO POR JORDI TOUS PALLARÉS**



**MÀSTER EN PREVENCIÓ DE  
RISCOS LABORALS  
EDICIÓ 2020-2021  
DECLARACIÓ  
ORIGINALITAT**

Nosaltres, Àdria Agramunt Llamas, Maria Cinta Dalmau Tagarro, Núria Parés Sierra,  
amb DNI nº 39917080M, 47822897D, 39470645T, estudiants del Màster en Prevenció  
de Riscos Laborals (MPRL ) de la ETSEQ de la Universitat Rovira i Virgili, per el present,

**DECLARO**

Que som coneixedors de la guia de prevenció del plagi a la URV Prevenció, detecció i tractament del plagi en la docència : guia per a estudiants ( aprobada el Juliol de 2017 ) (<http://www.urv.cat/ca/vida-campus/serveis/crai/que-us-oferim/formacio-competencies-nuclears/plagi/>) i afirmem que el treball amb el títol PLAN DE PREVENCIÓN BOÍ TAÜLL RESORT entregat per la seva defensa, no constitueix cap de les conductes considerades com a plagi per la URV.

Tarragona, a 30 de juliol de 2021.

Firma.

Firmado digitalmente por  
PARES SIERRA  
NURIA MERCE  
- 39470645T  
Fecha: 2021.07.29  
17:11:59 +02'00'

Firmado digitalmente  
por ADRIÀ  
AGRAMUNT  
LLAMAS - DNI  
39917080M  
Fecha: 2021.07.30  
13:45:04 +02'00'

Firmado por: MARIA CINTA DALMAU TAGARRO  
Localización: Tarragona  
Motivo de la firma: Apruebo el contenido  
29/07/2021 21:12:19 / StepOver e-Signature



## **RESUMEN**

Este trabajo de fin de máster tiene como objetivo la realización de una evaluación de riesgos laborales, juntamente con un estudio de la exposición frente a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de un complejo hotelero, concretamente el centro turístico Boí Taüll resort.

Se pretende reflejar los riesgos a los que están sometidos los profesionales hosteleros analizando las condiciones de trabajo existentes y las características de los puestos.

Por ello, analizaremos los riesgos existentes y propondremos medidas correctoras con el objetivo de disminuir y evitar dichos riesgos, mejorando así la salud laboral en el complejo hotelero.

## **RESUM**

Aquest treball de final de màster té com a objectiu la realització d'una avaluació de riscos laborals, juntament amb un estudi de l'exposició davant dels riscos psicosocials en l'àmbit laboral d'un complex hotelier, concretament el centre turístic de Boí Taüll.

Es pretén reflectir els riscos als quals estan sotmesos els professionals hostalers analitzant les condicions de treball existents i les característiques dels llocs de feina.

És per això, que analitzarem els riscos existents i proposarem mesures correctives amb l'objectiu de disminuir i evitar aquests riscos, millorant així la salut laboral en el complex hotelier.

## **ABSTRACT**

During this master's thesis we will try to accomplish an evaluation of occupational risks, together with a study of the exposure to psychosocial risks in the workplace of a hotel complex, specifically the Boí Taüll resort.

The aim is to reflect the risks to which hotel professionals are subjected to analysing the existing working conditions and the characteristics of the jobs.

Therefore, we will analyse the existing risks and propose corrective measures in order to reduce and avoid these risks, thus improving occupational health in the hotel complex.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	6
<b>3. MARCO LEGAL</b> .....	7
<b>4. CONTEXTO: BOI TAULL RESORT</b> .....	8
<b>4.1. EL RESORT (CONTEXTO ACTUAL)</b> .....	8
<b>4.2. ORGANIZACIÓN PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	9
<b>5. ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES</b> .....	10
<b>5.1. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	10
<b>5.2. PROTOCOLO NUEVAS INCORPORACIONES</b> .....	10
<b>5.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	11
<b>5.4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	12
<b>5.5. ESTIMACIÓN DEL RIESGO</b> .....	17
<b>5.6. MEDIDAS DE EMERGENCIA</b> .....	19
<b>5.7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL</b> .....	20
<b>5.8. EVALUACIÓN DE RIESGOS POR PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	21
<b>6. ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b> .....	23
<b>6.1. OBJETIVOS</b> .....	23
<b>6.2. METODOLOGIA</b> .....	23
<b>6.3. PARTICIPANTES</b> .....	25
<b>6.4. PROCEDIMIENTO</b> .....	25
<b>6.5. RESULTADOS</b> .....	26
<b>6.6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	31
<b>7. CONCLUSIONES</b> .....	35
<b>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	37
<b>9. ANEXOS</b> .....	39

## **1. INTRODUCCIÓN**

Mediante el presente trabajo de final de máster, en adelante TFM, de prevención de riesgos laborales se pretende dar a conocer los procedimientos necesarios para la realización de una evaluación de riesgos laborales, así como la evaluación de riesgos psicosociales de los diferentes puestos del complejo hotelero Boí Taüll Resort.

Para poner en práctica los conocimientos adquiridos se ha procedido a realizar un plan de acción preventiva en dicho complejo. Se ha escogido este ámbito por ser uno de los sectores más importantes en el PIB de nuestro país y en concreto en Cataluña. El sector HORECA genera un gran movimiento de profesionales, estos en muchas ocasiones no tienen la suficiente formación para atender directamente al cliente, asimismo, al tratarse de trabajadores temporales en su gran mayoría no tienen una estabilidad económica ni una conciliación familiar durante los periodos vacacionales.

La finalidad del Plan de Prevención de Boí Taüll es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, evaluando cada puesto de trabajo y estimando la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, para poder llevar a cabo las medidas correctoras necesarias que eliminen o minimicen los riesgos. Cabe destacar que en la hotelería no se le da el valor necesario a la prevención de riesgos, ya sea por la temporalidad de los puestos de trabajo o bien por la constante rotación del personal, lo que puede generar que no se le da, la importancia emocional necesaria ni la formación adecuada en materia preventiva. Por este motivo se ha procedido a realizar una evaluación de riesgos psicosociales para poder determinar los riesgos y medidas preventivas adecuadas a adoptar con el fin de minimizarlos.

Queremos recalcar la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales puesto que este último año ha sido uno de los sectores más afectados debido a la crisis generada por el SARS-CoV-2.

## **2. OBJETIVOS**

El objetivo principal del TFM es que el complejo hotelero de Boí Taüll aplique la normativa en cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995, de 8 de noviembre, para garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores.

Objetivos específicos:

1. Identificar los riesgos de los diferentes puestos de trabajo, evaluar los que no hayan podido evitarse y llevar a cabo las medidas preventivas y correctivas necesarias.
2. Dar instrucciones adecuadas a los trabajadores para que trabajen en condiciones seguras y adaptar el puesto de trabajo a cada persona.
3. Formar e informar a los trabajadores sobre los posibles riesgos de cada puesto de trabajo, así como las medidas preventivas que deben adoptarse, promoviendo la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

### 3. MARCO LEGAL

Para poder ejecutar el plan de prevención del complejo hotelero Boí Taüll, nos hemos basado en la siguiente normativa jurídica. Dicha normativa tiene como base legal la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.

En el artículo 40.2 de la C.E queda establecida “*la obligación de los poderes públicos de velar por la SEGURIDAD E HIGIENE en el trabajo*” lo cual conlleva la necesidad de desarrollar una política de prevención para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que se instauró la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y el RD 39/1997, reglamento de los servicios de prevención.

- Legislación aplicable en seguridad y salud en el trabajo que se ha tenido en cuenta para la realización del trabajo:
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Convenio colectivo de trabajo del Sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Lleida, desde 1-7-2020 a 30.6.2021.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

A su vez, también nos hemos apoyado en la Notas Técnicas de Prevención de INSHT que desarrollan el método COPSOQ:

-NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.

-NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.

## 4. CONTEXTO: BOI TAULL RESORT

### 4.1. EL RESORT (CONTEXTO ACTUAL)

El complejo hotelero de Boí Taüll Resort, está ubicado en el Pirineo de Lérida, concretamente en la comarca de la Alta Ribagorza. Es un enclave idílico protegido por la UNESCO por su patrimonio románico.

Boí Taüll se distingue como un enclave perfecto tanto por sus pistas de esquí tanto como por su turismo familiar de senderismo y turismo curioso por la arquitectura y el patrimonio de la humanidad.

En 2019, el grupo empresarial liderado por Rafa Fuertes adquirió el complejo de 4 hoteles situados en el valle. En concreto en la población del Pla de l'Ermita, una urbanización a 10 Km de pistas, donde albergan casas y hoteles de turismo rural principalmente.

El complejo hotelero lo conforman 4 hoteles:

- Aparta Hotel Siente Boi & SPA: Hotel de 4\* con todas la comodidades, SPA y piscina incluido y conformado por 39 apartamentos. Enfocado para familias o clientes más selectos.
- Hotel Taüll: Hotel de 2\* con piscina exterior para disfrutar en verano, hotel pensado para grupos de escolares y esquiadores de fin de semana.
- Hotel Romànic: Hotel de 3\*, es un hotel rústico a base de acabados de madera que conforma con el entorno una acomodación perfecta. Es un hotel pensado para familias y clientes que quieren tener alguna prestación más.
- Apartamentos La Solana: Dichos apartamentos están pensados para aquellos clientes que quieran disfrutar del entorno o simplemente disponer de lo mínimo para poder disfrutar de unos días de nieve o excursiones por las fantásticas rutas.

Los hoteles abren 10 meses al año, no en su totalidad, pero sí que van abriendo y cerrando según la ocupación y la temporalidad del año.

En clave personal, actualmente la situación del Resort es la más favorable ya que la antigua sociedad había realizado un concurso de acreedores ya que no disponía de margen de maniobra para poder hacer frente a sus obligaciones contractuales.

Dicha situación generó atrasos en los pagos de nóminas, pagos a proveedores e incluso se perdieron las licencias de apertura y actividad con las administraciones públicas, así como las licencias e inspecciones industriales y de prevención.

Llegados a este punto, la nueva sociedad se ha puesto manos a la obra para restablecer las mejores relaciones con los empleados y trabajar para sacar adelante este proyecto.

## **4.2. ORGANIZACIÓN PUESTOS DE TRABAJO**

En referencia a la situación del resort, concretamente con sus personas y departamentos, podemos identificar que desde un inicio se presentan algo complicadas (tal y como hemos comentado anteriormente) ya que debido a la situación de desconfianza que se arrastra, esto implica reticencias y falta de confianza que afectan al día a día de la gestión.

Para hacernos una idea de cómo se organiza de forma estructura los departamentos de los hoteles, a continuación, detallamos un organigrama para que se pueda entender mejor dicha organización por hoteles:

### HOTEL TAÜLL

- Recepcionistas
- Ayudante de Recepcionista
- Camareros/as
- Cocineros/as
- Mantenimiento
- Camareras de Pisos + Gobernanta

### HOTEL ROMÁNIC

- Recepcionistas
- Ayudante de Recepcionista
- Camareros/as
- Cocineros/as
- Mantenimiento
- Camareras de Pisos + Gobernanta

### APARTHOTEL SIENTE BOÍ

- Recepcionistas
- Ayudante de Recepcionista
- Camareros/as
- Cocineros/as
- Mantenimiento
- Camareras de Pisos

### APARTAMENTOS LA SOLANA:

- Cocineros/as
- Mantenimiento
- Camareras de Pisos

## 5. ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES

### 5.1. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Catalá, 2015)

- Evaluar riesgos y planificar la acción preventiva.
- Dotar al personal de equipos de trabajo y medios de protección adecuados.
- Garantizar la información, consulta y participación de los trabajadores.
- Formar debidamente al personal.
- Prevenir y adoptar las medidas de emergencia necesarias.
- Desarrollar las acciones oportunas ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- Llevar a cabo la vigilancia de la salud.
- Elaborar y conservar la documentación pertinente.
- Coordinar en materia preventiva las actividades de trabajadores de distintas empresas que lleven a cabo la actividad en el centro de trabajo.

Es fundamental que la *dirección* esté concienciada respecto a los términos de la seguridad y la salud de los trabajadores. La dirección debe ser el motor del sistema y tiene que tomar decisiones tomando como base los resultados de la evaluación continua del sistema.

Las *actividades básicas de prevención* forman la base de la política preventiva a la empresa (formación, evaluación de riesgos, vigilancia de la salud,) y su aplicación sistemática garantiza el cumplimiento de la ley y la mejora progresiva en las condiciones de seguridad y salud en la empresa.

Las *herramientas de control y evaluación* (análisis de accidentes, auditorias del sistema, inspecciones de seguridad, índice de siniestralidad,) permiten conocer si la gestión que se está realizando es la correcta y detectar las anomalías del sistema. Las deficiencias detectadas tienen que ser conocidas por la dirección y resueltas.

### 5.2. PROTOCOLO NUEVAS INCORPORACIONES (Soriano, 2019)

- Incluir en la lista de asignación de puestos de trabajo al nuevo trabajador identificando el puesto de trabajo que ocupará. (Capítulo C).
- Entregar al trabajador los equipos de protección individual necesarios indicados en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo donde se va a incorporar, registrando esta entrega con la firma del trabajador. (Capítulo H).
- Entregar al trabajador la información relativa a los riesgos del puesto de trabajo al que se incorporará, registrando esta entrega con la firma del trabajador. (Capítulo IJ).

- Impartir al nuevo trabajador la formación teórico-práctica necesaria para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo (esta formación tiene que contemplar aspectos de prevención de riesgos laborales), registrando esta formación con la firma del trabajador y del formador. (Capítulo II).
- Realizar el reconocimiento médico inicial, para garantizar la vigilancia de la salud del trabajador.
- Informar al servicio de prevención ajeno de esta incorporación, sobre todo si este trabajador/a es menor, está embarazada o es especialmente sensible a determinados riesgos, para tener en cuenta estos aspectos en la evaluación de riesgos.

### **5.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** (Espanya, 2013)

- Evitar los riesgos. Si en su actividad existen riesgos, debe procurar combatirlos y minimizarlos.
- Sustituir lo peligroso. Si existe algún elemento peligroso, debe sustituirlo por aquello que entrañe poco o ningún peligro. No se arriesgue. Vaya a lo seguro.
- Adoptar las medidas preventivas. Su formación, su sentido común, sus jefes y sus compañeros le dictarán las medidas preventivas que debe seguir. Hágales caso.
- Utilizar correctamente los equipos de protección. Cuando sea necesario y cuando sus superiores se lo indiquen. Su salud está en juego.
- Avisar del peligro a sus compañeros y superiores, si detecta una situación de riesgo.

El Estatuto de los trabajadores le obliga a:

- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas (Art. 5).
- Asistir y seguir la formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene que facilite el empresario y realizar las prácticas que se diseñen (Art. 19.4).

La Ley de prevención de riesgos laborales le obliga a:

(Díaz, 2018)

- Usar adecuadamente y de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc.
- Utilizar los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y seguir sus instrucciones de uso.
- Emplear los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en su lugar de trabajo, no dejándolos fuera de servicio o inútiles.
- Informar de cualquier situación de riesgo a sus superiores, encargados de prevención, servicio de prevención ajeno, representantes sindicales (si los hay).
- Contribuir con su actitud a que todos cumplan las normas de seguridad y salud laboral establecidas.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgo.

El incumplimiento de sus obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a efectos de lo previsto en el Art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores: “Puede ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales o en convenio colectivo”.

Si cometiera una falta muy grave, puede acarrearle un despido disciplinario, como lo indica en Art. 54.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores: “El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos contractuales (...) la indisciplina o desobediencia en el trabajo (...) la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

Si con su actitud negligente o culpable se produjera un accidente laboral, podrían exigirle responsabilidad civil o penal.

#### **5.4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En materia de vigilancia de la salud, tiene derecho a:

- Que la empresa garantice la vigilancia periódica de la salud, y a que se respete en todo momento su derecho a la intimidad y a la dignidad.
- Conocer los resultados de las pruebas que se le practiquen. Estos resultados en ningún caso pueden ser utilizados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Que se tengan en cuenta de manera específica sus particularidades: discapacidad física, psíquica o sensorial, maternidad o embarazo, falta de experiencia, y a que la empresa tome las medidas adecuadas para proteger su salud.

En información, tiene derecho a:

- Conocer todos y cada uno de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y la manera correcta para prevenirlos.
- En caso de peligro inminente, debe tener instrucciones concretas para poder interrumpir su actividad y/o abandonar el centro de trabajo, incluso en ausencia de un superior jerárquico.

En formación, tiene derecho a:

- Recibir formación teórica y práctica suficiente y adecuada al puesto de trabajo en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o los aparatos que maneje.
- Que esta formación se imparta dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con descuento del tiempo invertido.

### Responsabilidades

El presente documento se realiza con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/95 de Riesgos Laborales, RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención y normativa derivada en materia de riesgos laborales.

Mediante dicha normativa se pretende integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La Evaluación de Riesgos tiene como finalidad la identificación y valoración de los eventuales riesgos o deficiencias en materia de prevención, para permitir una adecuada planificación de las actuaciones preventivas e iniciar un proceso de mejora continuada de las condiciones de trabajo, según lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995 (modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales ) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero de 1997).

La primera actividad es conocer los riesgos existentes en la empresa con el fin de eliminarlos si fuera posible, y los que no sea posible eliminar, proceder a evaluarlos con el fin de tomar las medidas adecuadas para controlar los efectos de estos.

Cualquier modificación de estas deben ser notificadas al servicio de prevención, para evaluar las nuevas condiciones en el centro de trabajo. Ello es especialmente importante en aquellos casos en que se vean afectadas personas con especiales medidas de protección, como es el caso de trabajadores menores (de 16 a 18 años) y de mujeres embarazadas y aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.

Los datos reflejados en la Evaluación de Riesgos deben ser examinados y aprobados por la empresa.

El empresario pondrá a disposición de los trabajadores la evaluación de los riesgos laborales de su puesto de trabajo, así como la planificación de la actuación preventiva, de la misma manera informará de los riesgos a los que está expuesto durante su trabajo y las correspondientes medidas correctoras a adoptar, tal y como se indica en el artículo 18 y 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995); y garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores.

La evaluación de riesgos está basada en lo dispuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, del 8 de noviembre y en la normativa derivada referente a los riesgos laborales en los centros de trabajo.

La Evaluación Inicial de Riesgos Laborales se estructura de la siguiente manera:

- Evaluación general: se evalúan los riesgos que afectan a todos o a un grupo de los trabajadores.
- Evaluación por puestos de trabajo: se evalúan los riesgos que afectan a los trabajadores en su puesto de trabajo.

Dentro de los diversos métodos de trabajo que existen para la realización de la Evaluación de Riesgos Laborales (tanto a nivel general como a nivel de puestos de trabajo).

Es importante tener en cuenta que:

- Este documento se ha realizado a partir de las informaciones facilitadas por la empresa y de las observaciones efectuadas en las visitas realizadas.
- La evaluación de los riesgos valora los riesgos potenciales observados.
- El empresario debe planificar la realización de las medidas correctoras para eliminar, reducir o controlar los riesgos conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

Dentro del Plan de Prevención objetivos que con carácter general marca la empresa son los siguientes:

- Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

Los objetivos específicos cuya consecución se pretende con la puesta en marcha del sistema de gestión de la prevención son los siguientes:

- Evitar o minimizar los riesgos.
- Garantizar un adecuado nivel de seguridad al personal.
- Adecuar el sistema de gestión preventiva a la actividad de la empresa.
- Impulsar el principio de responsabilidad preventiva en todos los niveles de la organización.

- La formación e información en materia de prevención de riesgos a todo el personal.
- El establecimiento de instrucciones, normas y procedimientos de seguridad.

Todos estos objetivos, así como los recursos asignados por la empresa para alcanzarlos se desarrollarán más ampliamente en el protocolo de trabajo, en la planificación derivada de la evaluación de riesgos, etc; donde se concretan de forma más específica las actuaciones a realizar en materia de prevención de riesgos laborales y se asignan plazos, responsables y recursos.

### Dirección

Es responsabilidad de la dirección (empresario) el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo. Es el encargado de desarrollar la organización preventiva de la empresa definiendo las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico. Es fundamental para el éxito de la acción preventiva que se implique activamente, estableciendo una serie de compromisos y objetivos a cumplir.

### Mandos intermedios

- Elaborar y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia.
- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares de trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar.

### Trabajadores

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

### Persona designada

Se considera en este caso como la persona nombrada por la dirección para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras, en función de sus capacidades y disponibilidad. Debería tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico.

### Delegados de Prevención

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

### Recurso preventivo

El recurso preventivo es una persona designada por la dirección de la empresa, con una formación mínima de nivel básico. El recurso preventivo tiene que ser nombrado y tiene que permanecer en el centro de trabajo

### Técnico en Prevención

- Asesorar a la dirección de la empresa en la implantación del modelo de gestión de la prevención.
- Mantener estrecho contacto con la persona designada y el delegado de prevención para la realización de las actividades preventivas.
- Liderar la definición de funciones (puestos de trabajo) y la realización de las evaluaciones de riesgos correspondiente

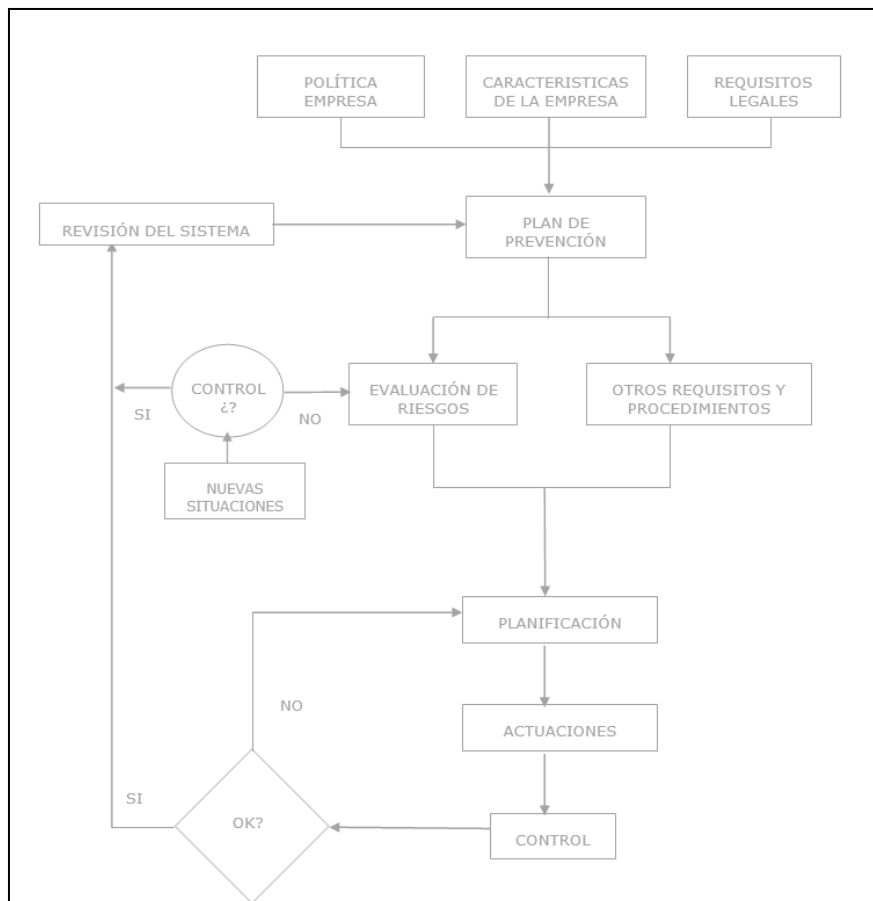


Figura 1.- Diagrama Proceso de actuación

## 5.5. ESTIMACIÓN DEL RIESGO

- **IDENTIFICACIÓN:** Para la detección del riesgo se ha procedido a analizar las instalaciones generales y las actividades realizadas por parte de los trabajadores en sus puestos de trabajo, identificando el técnico que realiza la evaluación aquellas acciones, situaciones o circunstancias que pueden llegar a concurrir en un accidente independientemente de la gravedad o severidad de este.
  
- **ESTIMACIÓN DEL RIESGO:** Una vez identificados los peligros, se ha procedido a valorar cada uno por separado y realizando la valoración de estos según la consecuencia y la probabilidad de que dicho riesgo concurra en un accidente.
  
- **CONSECUENCIA (SEVERIDAD):** Se han valorado las consecuencias que sobre el trabajador pueda originar el accidente que se produzca como consecuencia del citado riesgo. La clasificación se realiza en tres niveles:
  - Daños leves (baja):
  - Daños superficiales, que no dejan, en general, señal física o psíquica de carácter permanente (ej.: cortes y magulladuras) o molestias e irritación (dolor de cabeza, discomfort)
  - Daños graves (media):
  - Daños que dejan secuelas importantes o dan lugar a bajas de cierta importancia: Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, trastornos musculoesqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
  - Daños muy graves/extremadamente dañino (alta):
  - Daños permanentes de importancia, incluso llegan a la muerte: Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales. Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

**PROBABILIDAD:** La probabilidad de que ocurra el daño se ha graduado según los siguientes conceptos:

- Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces.

### **VALORACIÓN DEL RIESGO:**

Se han evaluado los riesgos como consecuencia de la combinación de estos factores, como se muestra en el cuadro siguiente.

		PROBABILIDAD (P)		
CONSECUENCIA S(C)		BAJA	MEDIA	ALTA
	BAJA	TRIVIAL	TOLERABLE	MODERADO
	MEDIA	TOLERABLE	MODERADO	IMPORTANTE
	ALTA	MODERADO	IMPORTANTE	INTOLERABLE

Tabla 1. Clasificación de la probabilidad del riesgo.

Los niveles de los riesgos indicados en el cuadro anterior permiten decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la priorización de las acciones a tomar.

Por ello es necesario utilizar los siguientes criterios:

- **Riesgo Trivial (prioridad baja):** No se necesita mejorar la acción preventiva.
- **Riesgo Tolerable (prioridad media):** Es necesario realizar esfuerzos para reducir el riesgo especialmente con severidad media, determinando las inversiones precisas.

#### Riesgo MODERADO (prioridad media-alta)

Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas.

Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo de tiempo determinado.

Siempre que sea posible, no se debe comenzar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo en los casos de severidad alta.

#### Riesgo Importante (prioridad alta)

No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo.

#### Riesgo Intolerable (prioridad inmediata)

No se puede comenzar o continuar realizando el trabajo hasta que el riesgo no quede reducido. Si esto no es posible, es necesario prohibir el trabajo.

#### Planificación de medidas preventivas y acciones correctoras. Criterio de prioridad

En función de la evaluación general, se planificarán una serie de acciones con asignación de responsables, fechas de ejecución de estas y costes.

A efectos de establecer el inicio de las acciones y orientar sus plazos de ejecución, se definen las siguientes prioridades:

- BAJA
- MEDIA
- ALTA
- MUY ALTA
- INMEDIATA

## 5.6. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Las medidas de emergencia tienen como objetivo establecer unas pautas de actuación básica ante situaciones de emergencia. (Carlos Ruiz-Frutos, 2007)

El objetivo primordial de las Medidas de emergencia es salvaguardar la integridad física de las personas, así como de los bienes y el medio ambiente en caso de emergencia.

La empresa deberá tomar las medidas correctoras necesarias teniendo en cuenta la prioridad del riesgo de tal manera que se intenten solucionar o reducir lo antes posible las medidas con prioridades más elevadas, debiendo reducir a prioridad media o baja, los riesgos con prioridad inmediata, alta y media-alta.

Los peligros más importantes asociados a la actividad de la empresa son:

1. Incendio
2. Accidente grave

### Medidas de prevención para reducir el riesgo de daños por incendio

- Mantener en perfecto estado de conservación y revisión todos los equipos de protección contra incendios.
- Formar a cada uno de los trabajadores en la utilización de los equipos contra incendios, en función de la responsabilidad asignada.
- Realizar ejercicios prácticos con una periodicidad mínima anual de manipulación de los equipos antiincendios.

### Medidas de prevención para reducir el riesgo de daños por accidente

- En espacios de trabajo
- Mantener la limpieza y el orden
- Iluminación adecuada Trabajando con máquinas

### Medios de protección Extintores

- Es necesario que la empresa disponga de extintores.
- Señalizar los extintores con carteles fotoluminiscentes de color rojo (según los modelos de la normativa vigente).

### Luces de emergencia

Tienen que estar instaladas como mínimo encima las puertas de salida y en las zonas de escaleras y zonas de recorrido de evacuación y cuadros eléctricos.

### Formación

Según la legislación vigente, los trabajadores deben conocer las medidas básicas de actuación en caso de emergencia (incendio/accidente), deben saber quién es el jefe de emergencia de la empresa y conocer el procedimiento de actuación, deben tener

información sobre los teléfonos de interés e instrucciones de utilización de los medios de extinción y del material de primeros auxilios.

#### Implantación y mantenimiento

La empresa debe dar a conocer las medidas básicas de actuación en caso de emergencia (incendio/accidente) a las empresas o trabajadores externos que acudan a sus instalaciones para realizar algún tipo de trabajo.

### **5.7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

Los equipos de protección individual (en Adelante EPIS) (Villalba De León, 2018)

- Recoger los criterios técnicos y herramientas para la selección y control de los equipos de protección individual que se hayan considerado necesarios para garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.
- Garantizar una protección eficaz del trabajador contra los riesgos que no han podido ser evitados de otro modo.

Como muchos aspectos vinculados a la Prevención, existe una normativa de referencia para regular este aspecto:

- Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales Art. 17: “El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios”.
- RD 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Responsabilidades del trabajador: (Fernando G. Benavides, 2006)

- Utilizar y mantener correctamente los equipos de protección individual que le sean asignados de acuerdo con las instrucciones recibidas.

Responsabilidades de los responsables:

- Proporcionar a los trabajadores a su cargo los equipos de protección individual, la información sobre los riesgos contra los que les protegen y la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos.

Del trabajador designado:

- Elaborar el listado de asignación de equipos de protección individual por puesto de trabajo.

De la dirección:

- Velar por que se cumpla lo establecido en este documento, adoptando las medidas necesarias, incluso las medidas disciplinarias conforme a lo establecido en el Art. 58.1 del Estatuto de los trabajadores y el Art. 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Como bien sabemos, no siempre el control del riesgo es técnicamente posible o efectivo, es por este motivo, si el control del riesgo no es posible o efectivo, se debe colocar una barrera protectora entre el peligro y la persona.

La selección y control de los equipos de protección individual se llevará a cabo tal y como se detalla a continuación:

- A partir de la evaluación de riesgos, ante la imposibilidad de adoptar otro tipo de medidas, se establecerá la idoneidad de utilizar equipos de protección individual (EPI's) para proteger al trabajador de los riesgos detectados.
- Se determinarán los equipos de protección individual (EPI's) necesarios para cada puesto de trabajo.

Todos los equipos de protección individual (EPI's) tienen que establecer las condiciones establecidas en la normativa de comercialización, y, por lo tanto:

- Llevar el marcado CE y declaración de conformidad del EPI.
- Ir acompañado de la información necesaria para su uso y mantenimiento. Esta información debe ser comprensible.

## **5.8. EVALUACIÓN DE RIESGOS POR PUESTOS DE TRABAJO**

Tras realizar las inspecciones y valoraciones en los lugares de trabajo correspondiente y cumplimentar debidamente las tablas de riesgos con su peligrosidad, así como detallando las medidas preventivas, tal y como se muestra en los anexos, podemos detallar brevemente y a grandes rasgos por departamento los principales riesgos que conlleva la categoría profesional y sobre todo el lugar de trabajo inspeccionado in situ.

- Recepcionistas: El personal tiene como principal los riesgos psicosociales derivados de la fatiga por estrés, presión o por la gestión y desgaste diaria de nuestros clientes, desgaste profesional al cabo de las jornadas. Cabe mencionar también los riesgos físicos por cargas, manipulación y sobreesfuerzos generados por su puesto de trabajo.
- Operario/a de mantenimiento: En dicho departamento, existen muchos más riesgos generados por su puesto de trabajo y por índole de sus funciones. En estos aspectos cabe destacar el riesgo de caídas ya sea al mismo o distinto nivel, así como derivados de la manipulación de objetos. Aspectos como los choques o golpes también se pueden derivar debido a elementos móviles o inmóviles, así como de las herramientas para su uso diario. Los riesgos eléctricos también son muy frecuentes debido a su manipulación en cuadros e instalaciones eléctricas. Al igual que en otras posiciones, existen riesgos derivados de factores psicosociales que podrían afectar al día a día.

- Cocineros/as: En el departamento de cocina, cabe destacar principalmente y como novedad, los contactos térmicos, riesgos de incendios y cortes con objetos principalmente.
- Camareros/as de pisos: Los camareros/as de pisos siempre ha sido un departamento muy vulnerable por sus esfuerzos físico debido a sus tareas y trabajos diarios. En estos aspectos los principales riesgos son las posturas y los esfuerzos físicos derivados de la limpieza y adecuación de las habitaciones. Las caídas y tropiezos al mismo y distinto nivel también son importantes a tener en cuenta. Aunque cada vez menos debido a su poca manipulación, los riesgos químicos también están en el orden del día.

## 6. ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### 6.1. OBJETIVOS

La evaluación de riesgos psicosociales es sumamente importante en una organización para poder conocer las condiciones en las que se encuentran los diferentes empleados derivados de su puesto de trabajo y a partir de aquí, poder proponer medidas preventivas, correctoras y recomendaciones para eliminar o reducir los factores de riesgo más significativos.

En materia preventiva, dicha evaluación es un punto clave para conocer las condiciones laborales e identificar los problemas en los que se encuentran los trabajadores en su puesto de trabajo. La LPRL en su artículo 16 establece la obligatoriedad de evaluar todos los riesgos, incluidos los psicosociales debiendo modificarse y actualizarse cuando las condiciones de trabajo se vean alteradas o bien cuando se considere necesario.

El principal objetivo es la evaluación de riesgos psicosociales en el complejo hotelero Boí Taüll mediante el método ISTAS21 (CoPsoQ) versión corta ampliado con preguntas de Escala de Clima Psicosocial en el Trabajo (ECPT) y una vez identificados los riesgos, definir diferentes acciones para promover la mejora preventiva en dichos puestos.

### 6.2. METODOLOGIA

Para la evaluación de los riesgos psicosociales, se ha acordado la utilización de los siguientes métodos:

La Escala de Clima Psicosocial en el Trabajo (ECPT) (Tous-Pallarès, 2011), es un cuestionario breve que consta de 16 ítems y tres escalas, permite un diagnóstico de los factores psicosociales que los trabajadores perciben como negativos o positivos en sus organizaciones. Las tres escalas que evalúa son:

- Contenido del trabajo (CT): “Evalúa cómo el trabajador emplea sus habilidades y competencias en el puesto, si es responsable sobre las tareas y si tiene capacidad de detectar los estímulos estresantes de su trabajo”.
- Relaciones personales (RP): “Que valora las relaciones intergrupales y las repercusiones de éstas en la coordinación de los grupos o los equipos de trabajo”.
- Definición del rol (DR): “Da información sobre la percepción que tiene el individuo con la estructura formal de la organización y cómo ésta le permite afrontar cambios y tener expectativas de crecimiento en la misma”.

**ISTAS21 (CoPsoQ):** Es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención cumpliendo

con la NTP 703 INSST. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Su finalidad preventiva es identificar los riesgos, facilitar la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas.

El método ISTAS21 (CoPsoQ) es un cuestionario individual pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo de los empleados de la organización.

La versión corta del ISTAS21, evalúa las siguientes dimensiones:

- Exigencias cuantitativas
- Doble presencia  
Exigencias emocionales
- Ritmo de trabajo
- Influencia
- Posibilidades de desarrollo
- Sentido del trabajo
- Claridad de rol
- Conflicto de rol
- Previsibilidad
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Inseguridad sobre el empleo
- Confianza vertical
- Justicia
- Calidad de liderazgo

Por otro lado, también se han realizado preguntas de índole personal para la obtención de unos resultados más concretos.

La recogida de datos para la evaluación de los riesgos psicosociales se ha llevado a cabo durante el mes de junio-julio de 2021. El cuestionario consta de un total de 61 preguntas, 15 ítems describen los aspectos demográficos y personales, 16 ítems describen el clima laboral y los 30 ítems restantes equivalen al cuestionario ISTAS 21, versión corta. (*VER ANEXO II*)

Las respuestas de los cuestionarios son anónimas y se ha garantizado su confidencialidad. Los datos han sido tratados por personas ajenas a la empresa que han asumido y cumplido rigurosamente con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

### **6.3. PARTICIPANTES**

La participación de los agentes implicados en la prevención (servicio de prevención, delegados de prevención, comité de seguridad y salud, representantes de la dirección y de los trabajadores) es de especial importancia en todos los procesos de prevención de riesgos y como no podría ser de otra manera también en la utilización del método ISTAS21.

La participación directa de los trabajadores es una condición imprescindible para la obtención de resultados.

Cuando evaluamos riesgos psicosociales evaluamos el puesto de trabajo y esto sólo puede hacerse “haciendo hablar a la gente” y escuchándola, en este caso mediante un cuestionario de evaluación psicosocial.

Los puestos de trabajo que han se han evaluado, han sido los siguientes:

- Recepción
- Restauración
- Cocina
- Mantenimiento
- Personal de limpieza
- Otros

### **6.4. PROCEDIMIENTO**

La evaluación de riesgos psicosociales se ha llevado a cabo mediante un cuestionario proporcionado a los trabajadores del complejo hotelero Boí Taüll. El cuestionario consta de 61 preguntas y ha sido transferido a 46 trabajadores vía telemática para ser cumplimentado de forma totalmente confidencial, anónima, individual y voluntaria dándoles un plazo de 15 días para responder.

Los cuestionarios se han realizado a través de la plataforma “google forms” que asegura el anonimato de las respuestas y se puede transmitir de manera masiva obteniendo los datos de las encuestas al instante.

Cabe destacar que previamente se informó a la dirección de la empresa, así como a los representantes de los trabajadores, quienes aprobaron el envío de dichos cuestionarios tras conocer la finalidad del estudio.

El total de trabajadores asciende a 46 estructurales en el 2021. En condiciones normales (antes del SARS-COV2) la plantilla del resort era entre 55 y 200 trabajadores aproximadamente dependiendo de la temporada siendo muchos de ellos empleados eventuales. Este año a causa de la pandemia, las restricciones y las limitaciones de aforo, no se han podido contratar empleados de refuerzo y hasta el momento, solo trabaja el personal fijo.

Por esta razón, una vez conseguido más del 80% de respuestas, se ha procedido a la extracción y análisis de datos con el fin de proponer a la empresa diversas medidas correctoras para reducir o eliminar las dimensiones que se encuentran en situación más desfavorable.

Para poder obtener unos resultados fiables se ha considerado que deben responder mínimo un 65% del total de la plantilla y finalmente se ha obtenido un 80,43% del total, siendo un 73% mujeres y un 27% hombres.

## 6.5. RESULTADOS

### *Datos demográficos:*

El cuestionario se entregó a 46 trabajadores de los cuales fueron contestados un total de 37 de los cuales 10 de ellos han sido contestados por hombres y los 27 restantes por mujeres.

Como podemos ver en el siguiente gráfico “nivel de estudios” y “nivel de estudios y categoría profesional”, todos los empleados tienen como mínimo, un nivel básico de estudios para garantizar la profesionalidad de éstos.

### *Nivel de estudios:*

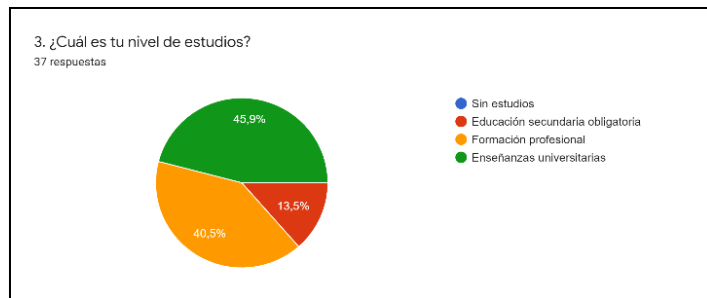


Figura 2 - Nivel de estudios

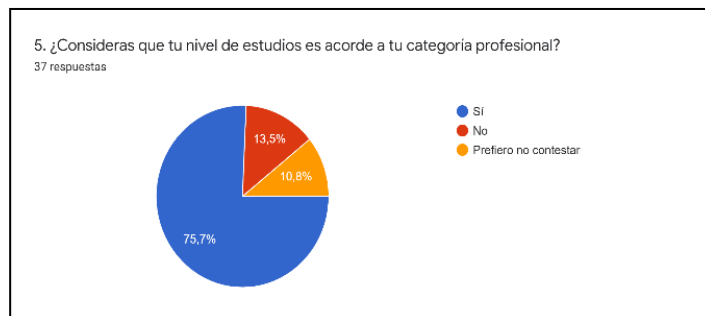


Figura 3. -Nivel de estudio y categoría profesional ocupada

*Satisfacción con el trabajo:*

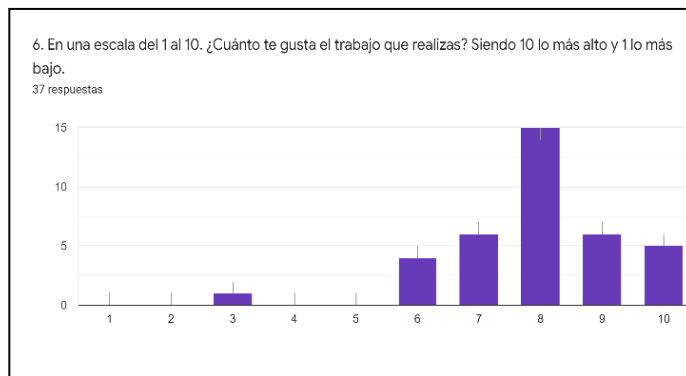


Figura 4 .- Satisfacción trabajo

El siguiente gráfico “comodidad con los compañeros”, nos da una idea general del clima en el puesto de trabajo ya que hace referencia al cómo se sienten los empleados respecto a sus compañeros y todas las respuestas han sido positivas.

Por otro lado, también observamos que los trabajadores mantienen un clima favorable con la organización ya que un 83,8% consideran que su relación es muy buena o adecuada según el gráfico “relación con la organización”.

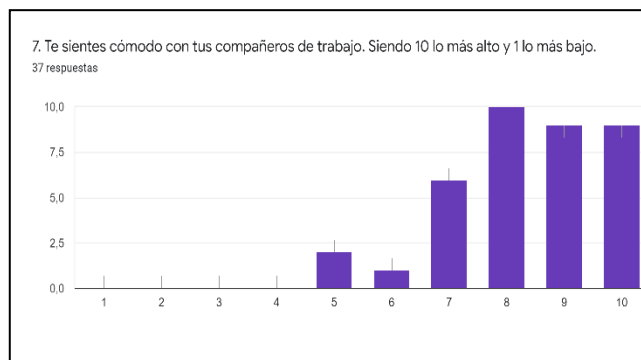


Figura 5 .-Comodidad con los compañeros



Figura 6 .-Relación con la organización



Figura 7. -Conciliación familiar

En cuanto a la conciliación de la vida profesional con la familiar, según vemos en el gráfico “conciliación familiar”, observamos que los resultados son muy dispares, seguramente viene dado por la rotación de horarios en el sector HORECA y la estabilidad horaria en los empleos de recepción y administrativos. También puede influir en las respuestas el hecho de tener una carga familiar y/o otras responsabilidades personales.

Seguidamente, según el cuestionario de ECPT en la tabla siguiente “resultados ECPT” se exponen los datos de clima psicosocial que han sido previamente introducidos en una base de datos del modelo.

Contenido del trabajo	Relaciones trabajo	Definición de rol
59	55	76
54	58	52
63	60	44
45	50	46
65	59	33
57	60	48
55	48	72
48	43	54
53	52	45
60	56	36
58	52	51
58	52	51
42	42	49
56	60	63
61	50	54
64	58	35
57	49	57
59	55	43
56	49	52
64	56	34
53	58	49
63	55	47
56	60	63
59	56	75
64	64	36
38	54	51
56	57	56
64	63	37
64	63	37
48	38	52
38	38	67
38	52	63
41	54	32
41	54	32
55	36	35
43	55	51
57	65	54

Tabla 2.- Resultados ECPT

Los resultados de las dimensiones de “contenido en el trabajo” y “definición de rol” cuando la puntuación es más alta entre el baremo 50-55 se considera que se encuentra en una situación desfavorable, mientras que en la dimensión “relaciones del trabajo” a mayor puntuación más favorable es la situación laboral en la empresa.

Una vez analizados los resultados de clima laboral, podemos afirmar que la dimensión “contenido del trabajo” requiere medidas correctoras ya que un 59’45% de las respuestas superan la puntuación 55 por lo que se encuentran en una situación desfavorable.

Por contra, las dimensiones “relaciones de trabajo” y “definición de rol” se encuentran en situación favorable con un porcentaje de respuestas positivas del 72,97% y 75’67% respectivamente.

Por otro lado, en la tabla siguiente “dimensiones y preguntas” se expone el análisis obtenido detallando dimensiones y preguntas realizadas en el cuestionario del método Ista 21 versión corta. En la tabla “resumen de exposiciones” se resumen por dimensiones las situaciones más favorables, intermedias y más desfavorables. Con estos resultados se puede extraer un análisis psicosocial global de la situación actual del complejo hotelero.

PREGUNTAS Y DIMENSIONES		NÚMERO DE CASOS QUE CONTESTAN:		
		“Siempre” o “Muchas veces” / “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces” / “En cierta medida”	“Solo alguna vez” o “Nunca” / “En alguna medida” o “En ningún caso”
<b>Exigencias cuantitativas</b>				
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	5	11	21
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	19	15	3
<b>Doble presencia</b>				
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?”	11	11	15
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	12	11	14
<b>Exigencias emocionales</b>				
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	11	11	15
6	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	18	10	9
<b>Ritmo de trabajo</b>				
7	¿Tienes que trabajar muy rápido?	20	10	7
8	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	21	13	3
<b>Influencia</b>				
9	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	17	12	8
10	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?	19	12	6
<b>Posibilidades de desarrollo</b>				
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	24	10	3
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	28	5	4
<b>Sentido del trabajo</b>				
13	¿Tus tareas tienen sentido?	28	8	1
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	27	9	1
<b>Claridad de rol</b>				

15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	26	9	2
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	30	6	1
<b>Conflicto de rol</b>				
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	6	16	15
18	¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	12	13	12
<b>Previsibilidad</b>				
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos?	18	9	10
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	19	14	4
<b>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</b>				
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	6	9	22
22	... si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	9	7	21
<b>Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</b>				
23	... si te despiden o no te renuevan el contrato?	7	6	24
24	... lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	12	7	18
<b>Confianza vertical</b>				
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	30	6	1
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	25	11	1
<b>Justicia</b>				
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	20	13	4
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	20	12	5
<b>Calidad del liderazgo</b>				
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	22	11	4
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	26	7	4

Tabla 3. – Preguntas y respuestas ISTAS 21 versión corta

<b>TABLA RESUMEN DE EXPOSICIONES</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>N.º de cuestionarios en cada situación de exposición</b>		
	<b>Situación más favorable para la salud</b>	<b>Situación intermedia</b>	<b>Situación más desfavorable para la salud</b>
<b>1. Exigencias cuantitativas</b>	54.05	35.13	10.81
<b>2. Doble presencia</b>	39.18	29.72	31.08
<b>3. Exigencias emocionales</b>	32.43	28.38	39.18
<b>4. Ritmo de trabajo</b>	13.5	31.08	55.4
<b>5. Influencia</b>	48.65	32.43	18.92
<b>6. Posibilidades de desarrollo</b>	70.26	20.26	9.5
<b>7. Sentido del trabajo</b>	74.3	22.97	2.7
<b>8. Claridad de rol</b>	75.67	20.27	4.05
<b>9. Conflicto de rol</b>	36.48	39.18	24.32
<b>10. Previsibilidad</b>	50	31.08	18.92
<b>11. Inseguridad sobre las condiciones de</b>	58.10	21.62	20.27

<b>trabajo</b>			
<b>12.Inseguridad sobre el trabajo</b>	56.75	17.56	25.68
<b>13.Confianza vertical</b>	74.32	22.97	2.7
<b>14.Justicia</b>	56.06	33.78	12.16
<b>15.Calidad del liderazgo</b>	64.86	24.32	10.81

Tabla 4. -Resumen resultados

La dimensión más desfavorable y que supera el 50% de los trabajadores expuestos en esta situación es “ritmo de trabajo”.

Otras exposiciones mejorables ya que el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación intermedia se sitúa entre el 49,9% y el 33.3% son “exigencias cuantitativas”, “exigencias emocionales”, “conflicto de rol” y “justicia”.

Por último, se ha considerado que la dimensión “doble presencia” se tiene que analizar debido a la ambigüedad de los resultados y por encontrarse en una situación favorable por debajo del 50%.

## 6.6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez hecho el análisis de riesgos laborales y psicosociales, nos han sorprendido los resultados de una manera positiva puesto que aun estando inmersos en una pandemia mundial y sabiendo que el sector hostelero ha sido de los sectores más castigados las encuestas realizada, hemos obtenido resultados favorables.

Los empleados de Boí Taüll Resort y según el cuestionario ECPT se encuentran en un buen ambiente de trabajo destacando la relación entre compañeros. Probablemente dicha dimensión ha salido positiva porque parte de esta plantilla tiene un contrato estable en la empresa y este factor ayuda a crear compañerismo tras años trabajando juntos por lo que podemos afirmar que se consideran “un buen equipo”.

En un primer momento, y tras nuestra experiencia en el sector, pensábamos que los trabajadores no tendrían el nivel de estudios acorde a su puesto de trabajo, pero nos hemos dado cuenta de que la empresa valora a los empleados y por ello, pretende garantizar que el nivel de estudios sea acorde con el puesto ocupado ya que la mayoría de los empleados han respondido a dicha cuestión de manera optimista y también han mostrado que les gusta el trabajo que desempeñan en la organización.

Cabe mencionar, que la dimensión con el resultado más desfavorable para la salud de los trabajadores ha sido *ritmo de trabajo*, los empleados del sector HORECA están sometidos a una carga laboral muy alta, según la temporada en la que se encuentran. En cierta medida, consideramos que es normal que dicho ítem salga negativo a causa de la temporalidad y de la acumulación de clientes en un mismo período de tiempo, pero, aun

así, hemos querido proponer unas medidas correctoras para tratar de reducir las situaciones de estrés que se puedan producir.

De acuerdo con el artículo 8 del RSP establece que: *“Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos”*.

A continuación, haciendo especial mención a los casos que se encuentran fuera de los valores recomendados se proponen diferentes medidas correctoras para reducirlos.

*Ritmo de trabajo:* Esta dimensión hace referencia a la intensidad del trabajo a la que están expuestos los trabajadores para cumplir con una determinada tarea. Se relaciona con la cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo.

- Evaluar si los tiempos de trabajo son adecuados para la cantidad y la dificultad de las tareas laborales.
- Se recomienda utilizar diferentes mecanismos para que los empleados puedan participar en la organización de horarios, gestión de vacaciones y días de asuntos personales.
- Planificar las tareas a desarrollar diariamente para tratar de reducir los imprevistos laborales. Estableciendo apoyos en épocas de incremento de la carga de trabajo en los puestos que más se precise.
- Tratar de hacer reuniones semanales o quincenales con la plantilla de cada departamento para una mejor organización y poner en común los problemas que puedan surgir intercambiando opiniones para encontrar más soluciones.
- Hacer revisiones de los equipos para tratar de evitar imprevistos y acumulación de tareas.
- Estudiar la posibilidad de incrementar la plantilla en periodos vacacionales o en el caso de baja laboral para poder cubrir los puestos de trabajo, repartir las tareas y reducir el ritmo.
- Tener en cuenta que el exceso de información es tan negativo como la falta de ésta si no es clara y sencilla de entender. Hay que buscar el equilibrio para facilitar las tareas de los empleados.

*Exigencias cuantitativas:* Esta dimensión hace referencia a la cantidad de trabajo que se debe realizar en el tiempo asignado. Se relaciona con la cantidad y la distribución del trabajo.

- Tratar de tener los horarios de los trabajadores actualizados para planificar a la plantilla mensualmente.
- Contratar al personal necesario para la realización de las tareas planificadas y evitar así, la acumulación de trabajo.
- Tener programas informáticos actualizados y fáciles de usar.

- Evitar que los trabajadores tengan que alargar la jornada laboral si no es por un imprevisto y que cumplan con los horarios establecidos.

*Exigencias emocionales:* Esta dimensión hace referencia a la situación emocional de los trabajadores y la forma de gestionar sus emociones con los compañeros o clientes de la empresa. Se relaciona con las exigencias emocionales y es imposible eliminarlas, por lo tanto, se debe trabajar en reducirlas.

- Definir previamente la carga de trabajo, facilitando los medios y recursos necesarios a los trabajadores para una mayor comodidad.
- Potenciar la comunicación y el trabajo en equipo tanto con compañeros directos como con los superiores.
- Realizar un plan formativo para la realización de cursos y un desarrollo en la inteligencia emocional, habilidades de comunicación, habilidades para poder gestionar los problemas, técnicas asertivas, y fomentar las dinámicas de grupo.
- Fomentar la participación de los trabajadores habilitando un buzón de sugerencias anónimo.
- En caso necesario crear un servicio de atención para los trabajadores, para que estos puedan tener apoyo de la organización. y

*Conflicto de rol:* Esta dimensión hace referencia a las exigencias contradictorias que pueden darse en los diferentes puestos de trabajo. Se relaciona con los conflictos profesionales y/o éticos.

- Definir claramente las tareas de cada departamento y lo que se espera de los empleados.
- Fomentar y potenciar la participación de los trabajadores, comunicaciones internas, etc.
- Evitar la presencia de órdenes contradictorias entre diferentes mandos.
- Estudiar la posibilidad de nombrar un referente en cada departamento para canalizar la información.
- Que la información proporcionada por la organización sea clara, concisa y transparente.
- Respetar en la medida de lo posible los valores éticos del trabajador, si una determinada situación le causa malestar, que pueda ser sustituido por un compañero para gestionarla.

*Justicia:* Esta dimensión hace referencia a la toma de decisiones y el nivel de participación que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo. Se relaciona con la gestión laboral.

- La distribución de tareas y los procedimientos para seguir deben de estar bien definidos por departamentos y categorías.
- Definir la estrategia empresarial para la resolución de conflictos.
- Promover la comunicación entre trabajadores, mandos intermedios, mandos superiores y subordinados.

- Distribuir equitativamente las tareas entre los trabajadores.
- En la medida de lo posible promover la promoción interna incrementando las oportunidades de desarrollo de trabajo para que los empleados puedan aplicar sus conocimientos y habilidades.

*Doble presencia:* Esta dimensión hace referencia a las exigencias de la simultaneidad entre el ámbito laboral y familiar. Se relaciona con la conciliación familiar y laboral.

- Promover la flexibilidad horaria, intentando conceder permisos a los trabajadores en el caso de ser necesario.
- Flexibilizar el horario en la medida de lo posible, dando más necesidades a los trabajadores que tienen personas a su cargo.
- En los casos que exista una distribución irregular de jornada, tratar de tener unos horarios establecidos y dar los calendarios mensuales a los empleados con suficiente antelación para facilitar la conciliación laboral y personal.
- En la medida de lo posible, evitar alargar la jornada laboral y ceñirse a los horarios previamente establecidos.
- No modificar el calendario de ningún profesional sin su consentimiento previo para evitar imprevistos en su planificación.

*Contenido del trabajo:* Esta dimensión hace referencia a las exigencias relacionadas con la tarea que debe realizar el trabajador. Se relaciona con el estrés que le supone su trabajo y el reconocimiento que percibe por parte de la organización.

- Reconocimiento por parte de la organización de manera adecuada del trabajo realizado, dando el valor necesario al empleado. Tan positivo es explicar al empleado dónde se ha equivocado para que pueda hacer bien las cosas como animarle por un trabajo bien hecho.
- Ofrecer formación continua a los trabajadores.
- Evitar en todo momento la sobrecarga cualitativa, adaptando cada puesto de trabajo a los conocimientos del trabajador.

## 7. CONCLUSIONES

Una vez realizado el trabajo de fin de máster podemos concluir que hemos adquirido conocimientos nuevos y aprendido a aplicar en la práctica dos de las especialidades de la prevención: seguridad en el trabajo y psicología, dos de las grandes áreas tratadas en el máster.

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. La ley obliga a seguir una secuencia lógica: primero evaluar, pero no por el mero hecho de conocer sino para prevenir.

La motivación para la realización del trabajo en el ámbito que hemos elegido ha sido el sector HORECA ya que se trata de un sector en el cual en algún momento de nuestra vida hemos trabajado y coincidimos en que existe una falta de información en general sobre seguridad y salud laboral donde sobre todo en el contexto actual que a nivel mundial estamos viviendo es y ha sido uno de los sectores más afectados y castigados por dicha pandemia.

Por otro lado, la especialidad de seguridad en el trabajo es una asignatura en la que hemos adquirido muchos conocimientos teóricos y teníamos ganas de ponerlos en práctica porque consideramos que es una de las especialidades con mayor importancia. En primer lugar, queríamos realizar solamente una evaluación de riesgos laborales, pero a medida que iniciamos el contacto con la empresa y con los trabajadores nos dimos cuenta de la carga psicosocial a la que podían estar sometidos y que en muchos ámbitos no se le da la importancia real necesaria, siendo una de las disciplinas de la prevención más olvidadas, es por ello que decidimos adentrarnos en esta otra especialidad.

La situación generalizada que se ha vivido durante la pandemia derivada del Covid-19 ha dejado muy afectado a este sector, encontrándose en una situación muy delicada en distintos periodos durante el último año y medio. Asimismo, hemos comprobado que la plantilla actual no es la misma que ha podido ser en años previos al 2020, lo que conlleva a una afectación a la salud psicosocial de los trabajadores a causa de la incertidumbre ocasionada. Aun así, al tratarse de una plantilla actual prácticamente con empleados fijos discontinuos los resultados que se han podido obtener han sido mayormente positivos.

Es necesario fomentar la salud laboral y psicosocial en los puestos de trabajo, garantizando su valor y promoviendo un buen ambiente de trabajo porque con ello la rentabilidad de la empresa se verá muy mejorada. Es por ello, que para contribuir en la mejora psicosocial de los trabajadores en la empresa hemos facilitado las medidas correctoras que consideramos aplicables en su situación actual.

Los profesionales en el sector HORECA están sometidos a las exigencias tanto de los clientes como de la organización, teniendo que adaptarse a cada situación y sobre todo a la carga de trabajo más elevada según la temporada debido a la estacionalidad del puesto de trabajo, lo que supone que en muchas ocasiones haya una gran acumulación de clientes al mismo tiempo, por ejemplo:

- Recepción: en el momento del check in, check out, gestión de reservas, atención al cliente, etc.
- Restauración: Durante el servicio de desayuno, comida, cena, reposición, etc.
- Cocina: Durante la preparación de los servicios de restauración.
- Mantenimiento: Durante incidencias que puedan suceder.
- Personal de limpieza: Limpieza de habitaciones y de las instalaciones.

Este aumento de clientes o asignación de tareas elevadas puede hacer que los empleados tengan la sensación de acumulación de trabajo en momentos puntuales de su jornada laboral. Por consiguiente, consideramos de vital importancia que exista el suficiente número de empleados para poder cubrir el trabajo sin que se generen situaciones de estrés.

A nivel de seguridad tras las valoraciones de riesgos realizadas, podemos concluir que como todo trabajo existen riesgos que por suerte se pueden evitar o reducir.

En nuestro caso, y analizados los puestos descritos en el trabajo, podemos afirmar que principalmente existen riesgos psicosociales, ergonómicos, posturales y en según que departamento aspectos relacionados con caídas y riegos más graves como eléctricos y agentes químicos.

A la vez, también podemos llegar a la conclusión que cabe invertir a la vez en formación y concienciación, sobre todo perfiles que por su dilatada experiencia llevan muchos años en el puesto y tienen muy interiorizado su día a día. Hay que plantear cursos de formación anuales, haciendo hincapié en que muchas veces la prevención y la anticipación son los mejores aliados contra el riesgo y el accidente.

Sin duda, este trabajo donde hemos tratado las dos grandes áreas nos ha ayudado a profundizar mucho más en todo lo estudiado a lo largo del curso así a ver de primera mano la realidad de sector HORECA y prevención.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranzadi Thomson Reuters. (2015). *Guía de prevención de riesgos laborales : empleadas de hogar*. Barcelona: Aranzadi Thomson Reuters.
- Carlos Ruiz-Frutos, A. M. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Madrid : rmando G.. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Rev. Esp. Salud Publica [online].
- Catalá, R. P. (2015). *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*. Albacete : Bomarzo.
- Consejería de Economía y Empleo. (s.f.). *GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - SECTOR DE LA HOSTELERIA*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Díaz, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tébar.
- Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales : seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Tébar Flores.
- Espanya, G. B. (2013). *Ley de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tecnos.
- Fernando G. Benavides, C. R.-F. (2006). *SALUD LABORAL. CONCEPTOS Y TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIEGOS LABORALES*. Barcelona: Masson.
- Javier, C. G. (2009). *Cómo implantar e integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa*. Lex Nova.
- López Gandía Juan, B. L. (2019). *Curso de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- LUIS, S. C. (2008). *Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo*. Aldizkaria.
- PricewaterhouseCoopers., Riskaudit., Espanya., Espanya., Price Waterhouse (Firma), Riskaudit., Expansión (Diari. (1999). *Manuales sobre prevención de riesgos laborales*. Madrid.
- RAMIREZ SORIANO, A. L. (2019). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES : personal de limpieza*. València: Marge Books.
- Rubio Romero, J. C. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Díaz de Santos.
- Segura, V. G. (2013). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. Málaga: IC Editorial.
- Soriano, A. R. (2019). *Prevención de riesgos laborales : personal de cocina*. Valencia : Marge Books.
- SORIANO, A. R. (2019). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES : personal de restauracion*. Valencia: Marge Books.
- Villalba De León, G. (2018). *Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la hostelería*.

- Jordi Tous-Pallarès. (2011). *Escala de Clima Psicosocial en el Trabajo*. España: Departamento de Psicología-Universidad Rovira i Virgili.
- Jordi Tous-Pallarès. (2011). *Aspectes Psicosocials de la Qualitat de Vida Laboral en el Sector Hoteler*. España: URV. Universidad Rovira i Virgili.

## 9. ANEXOS

### Evaluación De Riesgos Por Puestos De Trabajo

**EVALUACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

Este apartado muestra la evaluación de los riesgos específicos al puesto de trabajo. Para cada riesgo identificado se indica la estimación de dicho riesgo, así como las medidas de prevención requeridas para el control del riesgo.

**Puestos de trabajo identificados en el centro**

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Grupo sensibilidad</i>	<i>CNO</i>	<i>Tipo</i>
Recepcionista	No Sensibles	4412	Administración.
Operario de limpieza de habitaciones	No Sensibles	9210	Limpieza y jardinería.
Operario de Mantenimiento	No Sensibles	7521	Instalaciones
Cocineros	No Sensibles	5110	Hostelería y Restauración.
Camarero	No Sensibles	5120	Hostelería y Restauración.

**PUESTO DE TRABAJO: Recepcionista**

*Descripción del puesto de trabajo:* Tareas como atención al público directa y telefónica, trabajo con PVD, etc.

**ELEMENTOS QUE AFECTAN AL PUESTO DE TRABAJO**

**Lugares donde desempeña su actividad el puesto**

Riesgos genéricos lugar de trabajo  
Recepción

**Equipos de trabajo utilizados por el puesto**

Escalera de mano  
Mesa, silla mobiliario oficina  
Equipos informáticos  
Herramientas de oficina.  
Electrodomésticos de oficina

**Riesgos detectados en el puesto de trabajo**

<i>N.º</i>	<i>Riesgo detectado</i>	<i>Prov.</i>	<i>Con.</i>	<i>Estimación</i>
010	Caída de personas a distinto nivel	1	2	Tolerable
020	Caída de personas al mismo nivel	1	2	Tolerable
040	Caída de objetos en manipulación	1	2	Tolerable
070	Choques contra elementos inmóviles	1	2	Tolerable
090	Golpes o cortes con objetos o herramientas	1	2	Tolerable
250	Iluminación	1	2	Tolerable
270	Factores psicosociales derivados de la fatiga	1	2	Tolerable

262	Carga física: sobreesfuerzos	1	2	Tolerable
263	Carga física: manipulación manual de cargas	1	2	Tolerable
271	Factores psicosociales derivados del estrés	1	2	Tolerable
272	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida por clientes o usuarios	1	2	Tolerable
273	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida en la organización	1	2	Tolerable
274	Factores psicosociales derivados del desgaste profesional	1	2	Tolerable

**RIESGO:** 010 - Caída de personas a distinto nivel *Valoración:* Tolerable

**Medidas preventivas del riesgo**

- Para tareas por encima del nivel del suelo, se debe utilizar elementos auxiliares adecuados y seguros apropiados para trabajos en altura. Está prohibido improvisar accesos mediante otros elementos como por ejemplo: sillas, cajas, mesas, etc.

Están prohibidos los trabajos en altura por encima de 2 metros sin protección del trabajador.

**RIESGO:** 020 - Caída de personas al mismo nivel *Valoración:* Tolerable

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantener un adecuado orden y limpieza en toda la zona de trabajo, intentando mantenerla libre de objetos para evitar resbalones o tropiezos. Se aconseja ordenar y eliminar los restos de los materiales utilizados y realizar un programa de mantenimiento. En el caso de suelos mojados se señalará tal hecho. Mantener siempre un nivel de iluminación adecuada en las zonas de paso y de trabajo.
- Inspeccionar el recorrido a realizar, eliminando los posibles obstáculos existentes tales como objetos en el suelo, cables, puertas cerradas, ...

**RIESGO:** 250 - Iluminación *Valoración:* Tolerable

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantenimiento periódico de la instalación de iluminación: sustitución de lámparas fluorescentes ya obsoletas, limpieza periódica de las luminarias para evitar la reducción en el nivel de iluminación...
- La distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible. No se utilizará iluminación que perjudiquen la percepción de los contrastes, de la profundidad o de la distancia entre objetos en la zona de trabajo, que produzcan una impresión visual de intermitencia o que puedan dar lugar a efectos estroboscópicos.
- Dotación de una iluminación suficiente en las zonas de trabajo; debe mantenerse la iluminación de las zonas de exigencias visuales altas con valor mínimo de 500 lux.

**RIESGO:** 270 - Factores psicosociales derivados de la fatiga *Valoración:* Tolerable

**Medidas preventivas del riesgo**

- Programar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo con antelación, en la medida de lo posible para prever las variables preventivas. Prever situaciones o momentos de más afluencia de clientes o mayor ritmo de trabajo, y reforzar el personal.
- Prohibir el consumo de bebidas alcohólicas antes y durante la jornada de trabajo. Incluida la hora de la comida. Comunicar a los trabajadores dicha prohibición.

**PUESTO DE TRABAJO: Operario de limpieza de habitaciones**

Descripción del puesto de trabajo: Operario de limpieza de zonas comunes y habitaciones.

**ELEMENTOS QUE AFECTAN AL PUESTO DE TRABAJO****Lugares donde desempeña su actividad el puesto**

Riesgos genéricos lugar de trabajo  
Almacén de mantelería sala  
Office de limpieza planta 1

**Equipos de trabajo utilizados por el puesto**

Escalera de mano  
Herramientas manuales.  
Aspiradora  
Cubos, fregonas y utiles de limpieza en general  
Carro de transporte

**Riesgos detectados en el puesto de trabajo**

Nº	Riesgo detectado	Prob.	Cons.	Estimación
010	Caída de personas a distinto nivel	1	2	Tolerable
020	Caída de personas al mismo nivel	1	2	Tolerable
040	Caída de objetos en manipulación	1	2	Tolerable
060	Pisadas sobre objetos	1	2	Tolerable
070	Choques contra elementos inmóviles	1	2	Tolerable
080	Choques contra objetos móviles	1	2	Tolerable
090	Golpes o cortes con objetos o herramientas	1	2	Tolerable
100	Proyección de partículas o fragmentos	1	2	Tolerable
110	Atrapamientos por o entre objetos	1	2	Tolerable
140	Contactos térmicos	1	2	Tolerable
151	Contactos eléctricos indirectos	1	2	Tolerable

<b>RIESGO:</b>	<b>262 - Carga física: sobreesfuerzos</b>	<b>Valoración:</b>	Tolerable
----------------	-------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Es recomendable adquirir y usar equipos auxiliares de limpieza que tengan factores ergonómicos positivos como por ejemplo: cubos con exprimidor de fregona mediante palanca y altura regulable, cubos con ruedas incorporados, carros con ruedas equipados que permitan introducir equipos y productos, escobillas limpiacristales con mango extensible y en general mangos extensibles para cualquier equipo/maquinaportátil u objeto limpiador ya sea trapo o esponja o similar.
- Para trabajos por debajo de la cintura, no encorvar la espalda, flexionar las rodillas y trabajar en cuclillas evitando arrodillarse. En aquellos trabajos que obliguen a apoyarlas en el suelo, durante un tiempo prolongado, se debe utilizar rodilleras y alternar posturas o realizar pausas durante los mismos.
- Los trabajadores deben disponer y utilizar como equipo de protección individual: Rodilleras, con marcado CE.

<b>RIESGO:</b>	<b>263 - Carga física: manipulación manual de cargas</b>	<b>Valoración:</b>	Tolerable
----------------	----------------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- A nivel general, se aconseja no manipular pesos que excedan de 25kg; en el caso de mujeres y menores de edad se aconseja no manipular cargas superiores a 15kg, considerando condiciones ideales de manipulación. Solamente en casos esporádicos, en los que técnicamente sea imposible la reducción de las cargas, o la utilización de medios mecánicos, se podrían manipular cargas de hasta 40kg, por trabajadores sanos y entrenados físicamente. Cuando deba manipular manualmente cargas, siga las siguientes normas: si la carga es excesiva por peso o tamaño, utilizar los medios mecánicos disponibles durante la manipulación de cargas o pida ayuda a un compañero; mantenga los pies separados y firmemente apoyados; acérquese lo máximo posible a la carga y doble las rodillas para levantar la carga del suelo manteniendo la espalda recta; asir los objetos con las dos manos y por las asas, mangos o asideros siempre que el objeto los posea, con las manos secas y limpias de grasa y sustancias resbaladizas; no levante la carga bruscamente, ni por encima de la cintura en un solo movimiento; se deben evitar los desplazamientos-manipulación de cargas por debajo la "altura de media pierna o por encima de la altura de los hombros"; evitar movimientos de torsión o flexión del torso; mantenga la carga cerca del cuerpo; no debe transportar muchas cargas a la vez, es mejor hacer dos desplazamientos que uno muy cargado; en las tareas de empuje o tracción de cargas, el punto de operación deberá situarse entre la altura de los nudillos y el nivel de los hombros, y el apoyo de los pies deberá ser firme. Utilización puntual de faja; no usarla en periodos prolongados.
- De forma general evitar el manejo de más de 5 kg si se superan las 4 manipulaciones por turno y no más de 10 kg si es inferior a 4 manipulaciones por turno durante los seis primeros meses de embarazo; evitar el manejo manual de cargas a partir del séptimo mes de embarazo; en cualquier caso prevalecerán las limitaciones especificadas por el médico. En el post-parto ir aumentando gradualmente el peso a levantar durante los seis meses posteriores al parto. No superar los 8kg en caso de arrastre o empuje.

<b>RIESGO:</b>	<b>270 - Factores psicosociales derivados de la fatiga</b>	<b>Valoración:</b>	Tolerable
----------------	------------------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Dado el riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en lactancia y al feto, se evitará el trabajo a turnos y el trabajo nocturno ( de 22h a 6h, incluidas las trabajadoras que una tercera parte de su jornada anual esté dentro de este horario)
- Se recomienda evitar que las trabajadoras embarazadas trabajen en solitario o deficientemente comunicadas
- Mantener unas buenas relaciones interpersonales en el trabajo evitando el aislamiento social o físico, y las malas relaciones entre compañeros, para prevenir/disminuir el factor de riesgo psicosocial.

## **PUESTO DE TRABAJO: Operario de Mantenimiento**

*Descripción del puesto de trabajo:* Encargado de mantenimiento de equipos e instalaciones

### **ELEMENTOS QUE AFECTAN AL PUESTO DE TRABAJO**

#### ***Lugares donde desempeña su actividad el puesto***

Riesgos genéricos lugar de trabajo  
Recepción  
Bar, en planta 0  
Comedor  
Cocina  
Almacén de mantelería sala  
Office de limpieza planta 1  
Cuarto mantenimiento  
Parquing  
Sala de Calderas  
Sala de contadores y Cuadro eléctrico

#### ***Equipos de trabajo utilizados por el puesto***

Equipo genérico de trabajo  
Equipo Generico Combustion  
equipo generico con bateria  
Herramientas manuales.  
Taladro portatil  
Cortadoras de disco, radial  
Escalera de mano  
Hormigonera  
Maquinaria portátil

<b>Riesgos detectados en el puesto de trabajo</b>				
<i>Nº</i>	<i>Riesgo detectado</i>	<i>Prob.</i>	<i>Cons.</i>	<i>Estimación</i>
010	Caída de personas a distinto nivel	1	2	Tolerable
020	Caída de personas al mismo nivel	1	2	Tolerable
040	Caída de objetos en manipulación	1	2	Tolerable
060	Pisadas sobre objetos	1	2	Tolerable
070	Choques contra elementos inmóviles	1	2	Tolerable
080	Choques contra objetos móviles	1	2	Tolerable
090	Golpes o cortes con objetos o herramientas	1	2	Tolerable
100	Proyección de partículas o fragmentos	1	2	Tolerable
110	Atrapamientos por o entre objetos	1	2	Tolerable
140	Contactos térmicos	1	2	Tolerable
150	Contactos eléctricos directos	1	3	Moderado
151	Contactos eléctricos indirectos	1	2	Tolerable
200	Atropellos o golpes con vehículos	1	3	Moderado
220	Exposición a ruido	1	2	Tolerable
260	Carga física: postura	1	2	Tolerable
263	Carga física: manipulación manual de cargas	1	2	Tolerable
270	Factores psicosociales derivados de la fatiga	1	2	Tolerable
160	Exposición a sustancias químicas por inhalación	1	2	Tolerable
271	Factores psicosociales derivados del estrés	1	2	Tolerable
272	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida por clientes o usuarios	1	2	Tolerable
273	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida en la organización	1	2	Tolerable
274	Factores psicosociales derivados del desgaste profesional	1	2	Tolerable

<b>RIESGO:</b>	<b>020 - Caída de personas al mismo nivel</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-----------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantener un adecuado orden y limpieza en toda la zona de trabajo, intentando mantenerla libre de objetos para evitar resbalones o tropiezos. Se aconseja ordenar y eliminar los restos de los materiales utilizados y realizar un programa de mantenimiento. En el caso de suelos mojados se señalará tal hecho. Mantener siempre un nivel de iluminación adecuada en las zonas de paso y de trabajo.

<b>RIESGO:</b>	<b>040 - Caída de objetos en manipulación</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-----------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Los agarres de las cargas deben ser tal que permitan un buen agarre y de forma confortable de toda la mano, como asas o ranuras, manteniendo siempre las manos y agarres limpios de grasa. Se manejarán con especial atención en la manipulación de elementos con filos, rebabas, bordes cortantes,...

<b>RIESGO:</b>	<b>060 - Pisadas sobre objetos</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantener un adecuado orden y limpieza en todas las zonas de paso y de trabajo, intentando mantenerla libre de objetos e irregularidades para evitar pisadas o tropiezos. Se aconseja ordenar y eliminar los restos de los materiales utilizados y realizar un programa de mantenimiento. Mantener siempre un nivel de iluminación adecuada en las zonas de paso y de trabajo.
  - El empresario entregará calzado de seguridad a sus trabajadores en aquellos casos en que puedan producirse pisadas sobre objetos punzantes, caída de objetos sobre los pies, etc. Además el calzado tendrá las características adecuadas a las tareas a realizar, por ejemplo suela antideslizante cuando se trabaje en superficies con posibles derrames de líquidos, suela de goma para aislar eléctricamente al trabajador, etc.
- Todos los EPIs de los trabajadores deben tener marcado CE y se le entregará al trabajador las instrucciones de uso.
- Se registrará la entrega de EPIs por parte del empresario, donde el trabajador firmará haber recibido la lista de EPIs que se indiquen en dicho documento. Guardar el registro para posibles inspecciones.
- Se mantendrán limpios de cascotes y recortes los lugares de trabajo. Se limpiarán conforme se avance, apilando el escombros para su vertido por las trompas, para evitar el riesgo de pisadas sobre objetos.

<b>RIESGO:</b>	<b>070 - Choques contra elementos inmóviles</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-------------------------------------------------	--------------------	-----------

#### **Medidas preventivas del riesgo**

- Respetar los lugares de trabajo, paso y pasillos de tránsito. El almacenamiento de productos no invadirá las superficies de tránsito y se cuidará en especial de ocultar las partes salientes de los objetos, equipos y estructuras que puedan ocasionar lesiones, protegiendo y/o señalizando el riesgo si fuera preciso.
- Se debe acondicionar el puesto de trabajo de forma que se eviten los golpes en zona abdominal de las trabajadoras embarazadas y restringir aquellas tareas que pueden tener dicho riesgo. Es recomendable evitar la manipulación de cargas con brazos elevados, paso frecuente por zonas estrechas con o sin cargas, uso de escaleras de mano, trabajos en altura, ...

<b>RIESGO:</b>	<b>080 - Choques contra objetos móviles</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	---------------------------------------------	--------------------	-----------

#### **Medidas preventivas del riesgo**

- Controlar que los trabajadores no interfieran en el radio de acción de partes móviles accesibles de los equipos al objeto de evitar riesgos de atrapamientos, golpes, proyecciones, etc.
- Se debe acondicionar el puesto de trabajo de forma que se eviten los golpes en zona abdominal de las trabajadoras embarazadas y restringir aquellas tareas que pueden tener dicho riesgo. Es recomendable evitar la conducción de vehículos, zonas de trabajo con partes móviles accesibles, puertas oscilantes, trabajos con niños, tornos de entrada etc...

<b>RIESGO:</b>	<b>090 - Golpes o cortes con objetos o herramientas</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	---------------------------------------------------------	--------------------	-----------

#### **Medidas preventivas del riesgo**

- En el uso de herramientas, equipos de trabajo o manipulación de materiales diversos se debe evitar la existencia de elementos cortantes, punzantes o similares que puedan causar lesiones a los trabajadores, en caso de necesidad se hará uso de guantes de protección adecuados. Asimismo es recomendable utilizar las herramientas o equipos de acuerdo a la función para las que han sido diseñadas.
- Utilizar cajas portaherramientas y cuando éstas no se usen colocarlas en paneles o bancos establecidos para tal fin.

Se deben usar carritos móviles para depositar las herramientas cuando se esté trabajando, evitando que queden en lugares molestos o peligrosos.

El orden y el buen estado de las herramientas contribuye a evitar el riesgo de golpes o heridas.

Guardar las herramientas en sus fundas o capuchones para evitar cortes ocasionales.

- Se dotará a los trabajadores de cinturones portaherramientas para guardar éstas cuando no se utilicen.
- Verificar su buen estado y conservarlas adecuadamente. Transportarlas de forma segura, en cajas, o maletas portaherramientas. Guardar las herramientas ordenadas, limpias y en lugar seguro.
- Se comprobará que los tornillos de sujeción del portaherramientas están firmemente apretados.

<b>RIESGO:</b>	<b>100 - Proyección de partículas o fragmentos</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	----------------------------------------------------	--------------------	-----------

#### **Medidas preventivas del riesgo**

- En todas las situaciones en las que exista la posibilidad de proyección de partículas a los ojos o la cara se utilizarán gafas de resistencia mecánica o pantalla de protección facial, siempre que el riesgo no se pueda eliminar completamente.

- Para prevenir que los coletazos de las mangueras de las herramientas neumáticas dañen al personal, en caso de desengancharse, romperse, etc., dispondrán de "Fusibles de Aire Comprimido", los cuales cortan el suministro de aire al detectar una fuga o la ruptura de la manguera.

Si se han de emplear mangueras que deban descansar en el suelo, se deberá eliminar la posibilidad de que sean pisadas por cualquier equipo móvil, por ejemplo carretillas, así como de que no son motivo de riesgo de caída para las personas.

Si la manguera de la herramienta no permite aproximarse al objeto sobre el que hay que actuar, no tirar de la manguera, aproximar el objeto si es posible o acoplar otra manguera. Probar el conjunto antes de su utilización.

Antes de efectuar un cambio de accesorio, se cortará la alimentación de aire comprimido.

Antes de trabajar sobre piezas, asegurarse que están suficientemente sujetas.

**PUESTO DE TRABAJO: Cocineros***Descripción del puesto de trabajo:* Preparación de alimentos**ELEMENTOS QUE AFECTAN AL PUESTO DE TRABAJO****Lugares donde desempeña su actividad el puesto**

Riesgos genéricos lugar de trabajo  
Cocina

**Equipos de trabajo utilizados por el puesto**

Electrodomesticos de cocina  
Escalera de mano  
Herramientas manuales. (cuchillos y similares)  
Horno eléctrico  
Loncheadora  
Equipos de coccion  
Microondas de cocina  
Lavavajillas  
Neveras y arcones congeladores

**Riesgos detectados en el puesto de trabajo**

<i>Nº</i>	<i>Riesgo detectado</i>	<i>Prob.</i>	<i>Cons.</i>	<i>Estimación</i>
010	Caída de personas a distinto nivel	1	2	Tolerable
020	Caída de personas al mismo nivel	1	2	Tolerable
040	Caída de objetos en manipulación	1	2	Tolerable
090	Golpes o cortes con objetos o herramientas	1	2	Tolerable
140	Contactos térmicos	2	1	Tolerable
160	Exposición a sustancias químicas por inhalación	2	1	Tolerable
210	Exposición a agentes biológicos	1	2	Tolerable
260	Carga física: postura	2	1	Tolerable
263	Carga física: manipulación manual de cargas	1	2	Tolerable
180	Incendio	1	3	Moderado
270	Factores psicosociales derivados de la fatiga	1	2	Tolerable
271	Factores psicosociales derivados del estrés	1	2	Tolerable
272	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida por clientes o usuarios	1	2	Tolerable
273	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida en la organización	1	2	Tolerable

<b>RIESGO:</b>	<b>010 - Caída de personas a distinto nivel</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Para tareas por encima del nivel del suelo, se debe utilizar elementos auxiliares adecuados y seguros apropiados para trabajos en altura. Está prohibido improvisar accesos mediante otros elementos como por ejemplo: sillas, cajas, mesas, etc.
- Están prohibidos los trabajos en altura por encima de 2 metros sin protección del trabajador.
- No deberá exponerse a las trabajadoras embarazadas a trabajos en altura.

<b>RIESGO:</b>	<b>020 - Caída de personas al mismo nivel</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-----------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantener un adecuado orden y limpieza en toda la zona de trabajo, intentando mantenerla libre de objetos para evitar resbalones o tropiezos. Se aconseja ordenar y eliminar los restos de los materiales utilizados y realizar un programa de mantenimiento. En el caso de suelos mojados se señalará tal hecho. Mantener siempre un nivel de iluminación adecuada en las zonas de paso y de trabajo.
- Se recomienda utilizar calzado cómodo preferiblemente de tacón bajo, suela antideslizante y sistema de sujeción.

<b>RIESGO:</b>	<b>040 - Caída de objetos en manipulación</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-----------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Los agarres de las cargas deben ser tal que permitan un buen agarre y de forma confortable de toda la mano, como asas o ranuras, manteniendo siempre las manos y agarres limpios de grasa. Se manejarán con especial atención en la manipulación de elementos con filos, rebabas, bordes cortantes,...

<b>RIESGO:</b>	<b>090 - Golpes o cortes con objetos o herramientas</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	---------------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- En el uso de herramientas, equipos de trabajo o manipulación de materiales diversos se debe evitar la existencia de elementos cortantes, punzantes o similares que puedan causar lesiones a los trabajadores, en caso de necesidad se hará uso de guantes de protección adecuados. Asimismo es recomendable utilizar las herramientas o equipos de acuerdo a la función para las que han sido diseñadas.

- Utilizar cuchillos con hoja sin defectos, bien afilada y punta redondeada.

Los mangos estarán en perfecto estado y tendrán guardas en los extremos, así como aro para el dedo en el mango.

- No doble hacia dentro las tapas de las latas, esta operación produce más cortes que el dejar las tapas fuera. Si debe retirar vidrios rotos del lavavajillas hágalo con guantes y esperando antes a que se retire la espuma. Mantenga los armarios de los cuchillos u objetos cortantes ordenados y alineados en la misma posición

- Utilizar equipos de trabajo que tengan las zonas de protegidas.

Usar empujadores para introducir los alimentos en la maquinaria y jamás realizar esta operación con las manos directamente.

Manejar los cuchillos con suma precaución. Los útiles de corte deben tener el mango antideslizante y estar correctamente afilados para evitar movimientos descontrolados.

- Colocar los cuchillos y elementos cortantes en cajones siempre en el mismo sentido.

- En el almacenamiento de basuras, separar las botellas de cristal, y utilizar bolsas resistentes, evitando sujetar las bolsas por debajo, evitando posibles cortes.

Se llevará especial cuidado en las tareas que impliquen recogida de vasos o botellas rotas. Se recogerán bien todos los residuos para evitar después cortes al pisar o pasar la mano por esa zona. Se recomienda hacer estas operaciones de recogida con guantes.

En caso de rotura de vasos con hielo, dejar derretir el hielo y recoger los trozos de cristal.

<b>RIESGO:</b>	<b>140 - Contactos térmicos</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	---------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantenerse alejado de partes de equipos de trabajo a elevada temperatura. Nunca apoyarnos en equipos que puedan estar calientes, presumiremos que todo equipo o útil está caliente hasta comprobar que no es así; para la manipulación de elementos que estén a elevada temperatura, se esperará el tiempo necesario hasta que se enfríen, si esto no es posible se utilizarán guantes de protección térmica y ropa adecuada.
- En general en cualquier operación donde existan partes calientes evitará el contacto con éstas, salvo que se usen guantes contra contactos térmicos.
- Utilizar pinzas o paletas para los trabajos en la plancha. Realizar siempre la limpieza de hornos y planchas en frío.
- Utilización de guantes para introducir y sacar bandejas del horno. Al abrir la puerta del horno apartar la cabeza para evitar los vapores calientes en la cara. Limpiar el horno cuando esté totalmente frío y desconectado de la corriente. En especial las juntas de cierre, según las instrucciones de mantenimiento.

<b>RIESGO:</b>	<b>160 - Exposición a sustancias químicas por inhalación</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	--------------------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Dado que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia, las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia materna no deberán ser expuestas a mercurio y derivados, medicamentos antimetabólicos, monóxido de carbono, agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea, y sustancias químicas etiquetadas como H340, H341, H350, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, tampoco debe exponerse a los agentes químicos que figuran en anexo I y III de RD 665/97 sobre agentes cancerígenos.
- En ningún caso podrán ser expuestas las trabajadoras embarazadas a sustancias etiquetadas como H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df y H370, ni a sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, ni a plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano. Las trabajadoras en período de lactancia materna no podrán en ningún caso ser expuestas a sustancias etiquetadas como H362, ni a sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B, ni a plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano. A modo genérico debe evitarse además la exposición a alteradores endocrinos, disolventes, plaguicidas, gases anestésicos, cauchos, fármacos antineoplásicos, tabaco incluso pasivo, polvo de maderas duras, hollín etc.
- Seguir prácticas de higiene personal:  
Utilizar guantes, cubrir las heridas con apósitos estériles, lavarse la manos, lavar la ropa periódicamente, etc.  
Al lavarse la manos, utilizar agua y jabón neutro, secarse la piel adecuadamente y utilizar crema hidratante al final de la jornada laboral.
- Use adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los productos químicos. Antes de manipular un producto químico infórmese de sus posibles riesgos y de las medidas preventivas a adoptar. Use los equipos de protección personal, en particular guantes y gafas de protección, y manténgalos en correcto estado de limpieza. Sustitúyalos cuando acabe su vida útil. Mantenga los recipientes que contengan productos químicos cerrados. Use gafas con protección lateral para circular por las zonas donde se usan los productos. Adopte buenas prácticas de higiene personal. No coma, beba o fume en el puesto de trabajo.
- La limpieza de la campana de extracción se realizará cuando las planchas, fogones y el aceite de la freidora estén fríos. No utilizar la sosa cáustica sobre bases en caliente (cocinas, planchas, etc.).
- En caso de contacto con los ojos: lávelos con abundante agua inmediatamente durante 15 minutos, manteniendo los párpados abiertos. En caso de contacto con la piel: quítese la ropa manchada o salpicada y lávese la piel con agua como mínimo durante 15 minutos. Recordar que la rapidez en el lavado es muy importante para reducir la gravedad y la extensión de la herida.

**PUESTO DE TRABAJO: Camarero**

*Descripción del puesto de trabajo:* Servir bebidas y alimentos, atención al público, limpieza de las instalaciones.

**ELEMENTOS QUE AFECTAN AL PUESTO DE TRABAJO****Lugares donde desempeña su actividad el puesto**

Riesgos genéricos lugar de trabajo  
Bar, en planta 0  
Comedor

**Equipos de trabajo utilizados por el puesto**

Electrodomesticos de cocina  
Herramientas manuales. (cuchillos y similares)  
Microondas de cocina  
Lavavajillas  
Tirador de cerveza  
Neveras y arcones congeladores  
Mesa caliente

**Riesgos detectados en el puesto de trabajo**

Nº	Riesgo detectado	Prob.	Cons.	Estimación
010	Caída de personas a distinto nivel	1	2	Tolerable
020	Caída de personas al mismo nivel	1	2	Tolerable
040	Caída de objetos en manipulación	1	2	Tolerable
090	Golpes o cortes con objetos o herramientas	1	2	Tolerable
140	Contactos térmicos	1	2	Tolerable
160	Exposición a sustancias químicas por inhalación	2	1	Tolerable
210	Exposición a agentes biológicos	1	1	Trivial
260	Carga física: postura	2	1	Tolerable
263	Carga física: manipulación manual de cargas	2	1	Tolerable
270	Factores psicosociales derivados de la fatiga	1	2	Tolerable
271	Factores psicosociales derivados del estrés	1	2	Tolerable
272	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida por clientes o usuarios	1	2	Tolerable
273	Factores psicosociales derivados de violencia ejercida en la organización	1	2	Tolerable
274	Factores psicosociales derivados del desgaste profesional	1	2	Tolerable

<b>RIESGO:</b>	<b>010 - Caída de personas a distinto nivel</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Para tareas por encima del nivel del suelo, se debe utilizar elementos auxiliares adecuados y seguros apropiados para trabajos en altura. Está prohibido improvisar accesos mediante otros elementos como por ejemplo: sillas, cajas, mesas, etc.
- Están prohibidos los trabajos en altura por encima de 2 metros sin protección del trabajador.
- No deberá exponerse a las trabajadoras embarazadas a trabajos en altura.

<b>RIESGO:</b>	<b>020 - Caída de personas al mismo nivel</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-----------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Mantener un adecuado orden y limpieza en toda la zona de trabajo, intentando mantenerla libre de objetos para evitar resbalones o tropiezos. Se aconseja ordenar y eliminar los restos de los materiales utilizados y realizar un programa de mantenimiento. En el caso de suelos mojados se señalará tal hecho. Mantener siempre un nivel de iluminación adecuada en las zonas de paso y de trabajo.
- Se recomienda utilizar calzado cómodo preferiblemente de tacón bajo, suela antideslizante y sistema de sujeción.

<b>RIESGO:</b>	<b>040 - Caída de objetos en manipulación</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	-----------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Los agarres de las cargas deben ser tal que permitan un buen agarre y de forma confortable de toda la mano, como asas o ranuras, manteniendo siempre las manos y agarres limpios de grasa. Se manejarán con especial atención en la manipulación de elementos con filos, rebabas, bordes cortantes,...

<b>RIESGO:</b>	<b>090 - Golpes o cortes con objetos o herramientas</b>	<i>Valoración:</i>	Tolerable
----------------	---------------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- En el uso de herramientas, equipos de trabajo o manipulación de materiales diversos se debe evitar la existencia de elementos cortantes, punzantes o similares que puedan causar lesiones a los trabajadores, en caso de necesidad se hará uso de guantes de protección adecuados. Asimismo es recomendable utilizar las herramientas o equipos de acuerdo a la función para las que han sido diseñadas.
  - Utilizar cuchillos con hoja sin defectos, bien afilada y punta redondeada.
- Los mangos estarán en perfecto estado y tendrán guardas en los extremos, así como aro para el dedo en el mango.
- No doble hacia dentro las tapas de las latas, esta operación produce más cortes que el dejar las tapas fuera. Si debe retirar vidrios rotos del lavavajillas hágalo con guantes y esperando antes a que se retire la espuma. Mantenga los armarios de los cuchillos u objetos cortantes ordenados y alineados en la misma posición

<b>RIESGO:</b>	<b>210 - Exposición a agentes biológicos</b>	<b>Valoración:</b>	Trivial
----------------	----------------------------------------------	--------------------	---------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia materna no podrán exponerse a agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Las trabajadoras embarazadas no podrán exponerse a toxoplasma o virus de la rubeola salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.
- Mantenimiento de un control de las condiciones de almacenamiento de las frutas, legumbres y/o cereales para evitar el crecimiento microbiano.
- No fumar, masticar chicle, comer en el puesto de trabajo y evitar estornudar o toser sobre los alimentos o realizar cualquier otra actividad que pueda ser causa de contaminación de los alimentos.
- No manipular el producto fuera del envase primario.
- Utilizar pinzas, paletas o cualquier utensilio para la manipulación de los alimentos.
- Cualquier herida que se produzca por leve que parezca deberá ser atendida y curada, evitará el riesgo de infección y posibles complicaciones. En caso de accidente con agentes biológicos, comunicar a la empresa inmediatamente y acudir a la mutua de accidentes.
- Los trabajadores deberán disponer de formación en manipulación de alimentos debidamente certificada.

<b>RIESGO:</b>	<b>260 - Carga física: postura</b>	<b>Valoración:</b>	Tolerable
----------------	------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- Las trabajadoras embarazadas no pueden estar expuestas a situaciones de carga física por posturas forzadas o mantenidas que supongan inclinaciones de tronco en frecuencia superior a 10 veces/hora. En cuanto a la bipedestación mantenida, durante los 6 primeros meses han de tener descansos pautados mínimo de 15 minutos por cada 4 horas de trabajo y, en el último trimestre la bipedestación continua se limitará a 30 minutos máximo.
- En trabajos de pie se recomienda realizar pausas, durante las cuales se deberá permanecer sentado. Cuando se esté mucho tiempo de pie se recomienda cambiar el peso de una pierna a otra, elevar una de las piernas, andar, etc. Siempre que sea posible el trabajador se sentará para descansar y para realizar tareas que le permitan esta postura. Evitar posturas forzadas intentando mantener la espalda lo más recta posible. Es conveniente reducir el tiempo durante el cual mantenemos los brazos por encima de los hombros. Si las tareas son muy repetitivas se recomienda cambiar cada cierto tiempo de tarea para reducir lesiones de tipo muscular.
- Evitar trabajos que requieran esfuerzos intensos y continuados. Si no es posible, Introducción de ayudas mecánicas en el puesto de trabajo, procure reasignar tareas para distribuir las equilibradamente entre los trabajadores, introducir descansos a lo largo de la jornada laboral en los que es conveniente realizar ejercicios de estiramiento y relajación...

<b>RIESGO:</b>	<b>263 - Carga física: manipulación manual de cargas</b>	<b>Valoración:</b>	Tolerable
----------------	----------------------------------------------------------	--------------------	-----------

**Medidas preventivas del riesgo**

- A nivel general, se aconseja no manipular pesos que excedan de 25kg; en el caso de mujeres y menores de edad se aconseja no manipular cargas superiores a 15kg, considerando condiciones ideales de manipulación. Solamente en casos esporádicos, en los que técnicamente sea imposible la reducción de las cargas, o la utilización de medios mecánicos, se podrían manipular cargas de hasta 40kg, por trabajadores sanos y entrenados físicamente.

Cuando deba manipular manualmente cargas, siga las siguientes normas: si la carga es excesiva por peso o tamaño, utilizar los medios mecánicos disponibles durante la manipulación de cargas o pida ayuda a un compañero; mantenga los pies separados y firmemente apoyados; acérquese lo máximo posible a la carga y doble las rodillas para levantar la carga del suelo manteniendo la espalda recta; asir los objetos con las dos manos y por las asas, mangos o asideros siempre que el objeto los posea, con las manos secas y limpias de grasa y sustancias resbaladizas; no levante la carga bruscamente, ni por encima de la cintura en un solo movimiento; se deben evitar los desplazamientos-manipulación de cargas por debajo la "altura de media pierna" o por encima de la "altura de los hombros"; evitar movimientos de torsión o flexión del torso; mantenga la carga cerca del cuerpo; no debe transportar muchas cargas a la vez, es mejor hacer dos desplazamientos que uno muy cargado; en las tareas de empuje o tracción de cargas, el punto de operación deberá situarse entre la altura de los nudillos y el nivel de los hombros, y el apoyo de los pies deberá ser firme.

Utilización puntual de faja; no usarla en periodos prolongados.



## Designación Del Jefe De Emergencia

\_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20

**Asunto:** Designación del Jefe de Emergencia.

En base al deber de consulta del empresario a los representantes de los trabajadores de las decisiones relativas a la adopción de Medidas de Emergencia exigibles en el Art. 20 de la L.P.R.L., comunicamos que la empresa tiene previsto designar a los siguientes trabajadores para las actuaciones en caso de emergencia:

Titular

D. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Suplente

D. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Para el desarrollo de esta actividad la empresa, ha considerado sus capacitaciones actuales, y se complementará la misma con la formación necesaria.

En el caso de que tengan alguna objeción o dudas al respecto, rogamos nos la hagan llegar a la mayor brevedad posible.

Fdo:

## Declaracion De Utilización De Equipos De Protección IndividualPor Puesto De Trabajo

Empresa:	
Centro de Trabajo:	
Eval. de Riesgos:	
Fecha Eval.:	

*El siguiente documento indica, según la evaluación de riesgos realizada, la utilización requerida de los elementos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo y, por tanto, para los trabajadores que desempeñen las funciones propias de dichos puestos de trabajo, así como un modelo de registro de entrega de epis a para utilizar como modelo.*

### **1.- Listado de puestos de trabajo identificados**

Puesto de Trabajo	S	Categoría

### **2.- Listado de trabajadores identificados**

Trabajador	DNI

### **3.- Listado de los trabajadores que ocupan cada puesto de trabajo.**

Puesto de trabajo:

### **Declaración de EPIs por puesto de trabajo**

Puesto de trabajo:

## Registro De Entrega De Equipos De Proteccion Individual

Empresa:			
Centro de trabajo:			
Trabajador:		DNI:	
Puesto de trabajo:		Fecha:	

Según lo establecido en el Art. 17 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la empresa entrega al trabajador arriba mencionado los siguientes equipos de protección individual, para su uso individual en las actividades que desempeña en su puesto de trabajo:

EPIS ENTREGADOS AL TRABAJADOR			
EPI	Motivo	Fecha reposición	Uds

He recibido instrucciones, información y formación precisas y necesarias para el correcto uso y mantenimiento de los equipos de protección individual que me han entregado.

En cumplimiento a lo establecido en el Art. 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales y el RD 773/1997 sobre equipos de protección individual, me comprometo a utilizar y mantener los adecuadamente los equipos de protección individual que me han entregado.

Firma responsable del suministro:	Firma del trabajador:



**Formación Práctica De Trabajadores En Prevención De Riesgos Laborales A Los Trabajadores**

**EMPRESA:**

**TRABAJADOR FORMADO:**

**ENCARGADO DE LA FORMACIÓN:**

CONTENIDO DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA	FECHA	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<input type="checkbox"/> Información sobre riesgos			
<input type="checkbox"/> Medidas de seguridad de la máquina /equipo / instalación			
<input type="checkbox"/> Utilización de EPI's			
<input type="checkbox"/> Normas de seguridad generales			
<input type="checkbox"/> Actuación en caso de emergencia			

He recibido formación práctica específica sobre mi puesto de trabajo y en particular sobre los aspectos que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, y me comprometo a seguir las indicaciones y normas recibidas.  
 Conforme la LO 15/1999 de 13 de diciembre, los datos firmados en el presente documento podrán ser cedidos a la empresa o a terceras personas que por razones de trabajo les pueda sea necesario consultarlos.

<b>NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR:</b>	<b>FIRMA:</b>
-------------------------------------------	---------------

Certifico que dicho trabajador ha recibido formación práctica de seguridad sobre su puesto de trabajo con la duración y el contenido indicados anteriormente.

<b>NOMBRE Y APELLIDOS DEL ENCARGADO DE LA FORMACIÓN:</b>	<b>FIRMA:</b>
----------------------------------------------------------	---------------

# PLAN DE PREVENCIÓN BOÍ TAÜLL RESORT

Este cuestionario es anónimo y se garantiza en todo momento la confidencialidad de los datos y resultados extraídos.

Gracias a todos por participar y ayudarnos a mejorar la salud y seguridad en vuestro puesto de trabajo.

\* **Obligatòria**

## Sección sin título

1. 1. ¿Cuál es tu género? \*

*Maqueu només un oval.*

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

2. 1. ¿Cuál es tu género? \*

*Maqueu només un oval.*

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

3. 2. ¿Cuál es tu rango de edad? \*

*Maqueu només un oval.*

- Entre 16 y 25 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Más de 46 años

4. 3. ¿Cuál es tu nivel de estudios? \*

*Maqueu només un oval.*

- Sin estudios
- Educación secundaria obligatoria
- Formación profesional
- Enseñanzas universitarias

5. 4. ¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa? \*

*Maqueu només un oval.*

- Menos de 1 año.
- Entre 1 y 4 años.
- Entre 5 y 9 años.
- Más de 10 años.

6. 5. ¿Consideras que tu nivel de estudios es acorde a tu categoría profesional? \*

*Maqueu només un oval.*

- Sí
- No
- Prefiero no contestar

7. 6. En una escala del 1 al 10. ¿Cuánto te gusta el trabajo que realizas? Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. 7. Te sientes cómodo con tus compañeros de trabajo. Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 8. Consideras que tu horario de trabajo te permite conciliar tu vida profesional con la familiar. Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. 9. ¿Con qué tipo de cliente tienes más relación? ¿Cliente interno o externo? (cliente interno trabajadores de la empresa). \*

*Maqueu només un oval.*

- Interno  
 Externo  
 Prefiero no contestar

11. 10. Define el trato que tienes con ese cliente. \*

*Maqueu només un oval.*

- Muy mala  
 Regular  
 Adecuada  
 Muy buena

12. 11. ¿Qué tipo de relación tienes con la organización? \*

*Maqueu només un oval.*

- Nula  
 Mala  
 Adecuada  
 Muy buena

13. 12. Según tu punto de vista tu puesto de trabajo requiere un gran esfuerzo psicológico? Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 13. Consideras que en algún momento has tenido que presenciar una situación de acoso laboral. \*

*Maqueu només un oval.*

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

15. 14. Consideras que en tu puesto de trabajo se te ofrece toda la formación relativa a seguridad y salud ? \*

*Maqueu només un oval.*

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

16. 15. ¿Consideras que en tu puesto de trabajo tienes todos tus EPIS? \*

*Maqueu només un oval.*

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

17. 16. Tengo buenas relaciones con todos mis compañeros de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

18. 17. Puedo decidir como organizo mi trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

19. 18. Me considero satisfecho con mi puesto de trabajo actual. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

20. 19. Me gusta ampliar la formación relacionada con mi trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

21. 20. Creo que tengo un buen rendimiento laboral y profesional. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

22. 21. Me noto cansado cuando empiezo otro día de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

23. 22. Me preocupan los problemas de mis compañeros de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

24. 23. En mi trabajo recibo ordenes contradictorias. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

25. 24. Tengo un trabajo muy repetitivo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

26. 25. Mi trabajo consta de tareas muy diversas. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

27. 26. Puedo organizar y decidir la forma de realizar mi trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

28. 27. Mis compañeros y jefes me culpan de sus errores. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

29. 28. Para promocionar en mi empresa hay que ser sumiso. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

30. 29. Me siento muy integrado con mi grupo de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

31. 30. Realizo un trabajo que considero humillante \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

32. 31. Mi trabajo consta de muchas tareas sin sentido. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

33. 32. ¿Con que frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

34. 33. ¿Con que frecuencia tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

35. 34. ¿Con que frecuencia hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

36. 35. ¿Con que frecuencia sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Free

37. 36. ¿Con que frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

38. 37. ¿Con que frecuencia tienes que trabajar muy rápido? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

39. 38. ¿Con que frecuencia tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

40. 39. ¿Con que frecuencia tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

41. 40. ¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

42. 41. ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

43. 42. ¿En qué medida tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

44. 43. ¿En qué medida tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

45. 44. ¿En qué medida tus tareas tienen sentido? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

46. 45. ¿En qué medida las tareas que haces te parecen importantes? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

47. 46. ¿En qué medida tu trabajo tiene objetivos claros? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

48. 47. ¿En qué medida sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

49. 48. ¿En qué medida se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

50. 49. ¿En qué medida tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

51. 50. ¿En qué medida en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

52. 51. ¿En qué medida recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

53. 52. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

54. 53. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

55. 54. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te despiden o no te renuevan el contrato? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

56. 55. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

57. 56. ¿En qué medida confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

58. 57. ¿En qué medida te puedes fiar de la información procedente de la Dirección? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

59. 58. ¿En qué medida se solucionan los conflictos de una manera justa? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

60. 59. ¿En qué medida se distribuyen las tareas de una forma justa? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

61. 60. ¿En qué medida se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

62. 61. ¿En qué medida se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

63. 2. ¿Cuál es tu rango de edad? \*

*Maqueu només un oval.*

- Entre 16 y 25 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Más de 46 años

64. 3. ¿Cuál es tu nivel de estudios? \*

*Maqueu només un oval.*

- Sin estudios
- Educación secundaria obligatoria
- Formación profesional
- Enseñanzas universitarias

65. 4. ¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa? \*

*Maqueu només un oval.*

- Menos de 1 año.
- Entre 1 y 4 años.
- Entre 5 y 9 años.
- Más de 10 años.

66. 5. ¿Consideras que tu nivel de estudios es acorde a tu categoría profesional? \*

*Maqueu només un oval.*

- Sí
- No
- Prefiero no contestar

67. 6. En una escala del 1 al 10. ¿Cuánto te gusta el trabajo que realizas? Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

68. 7. Te sientes cómodo con tus compañeros de trabajo. Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

69. 8. Consideras que tu horario de trabajo te permite conciliar tu vida profesional con la familiar. Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

70. 9. ¿Con qué tipo de cliente tienes más relación? ¿Cliente interno o externo? (cliente interno trabajadores de la empresa). \*

*Maqueu només un oval.*

- Interno  
 Externo  
 Prefiero no contestar

71. 10. Define el trato que tienes con ese cliente. \*

*Maqueu només un oval.*

- Muy mala  
 Regular  
 Adecuada  
 Muy buena

72. 11. ¿Qué tipo de relación tienes con la organización? \*

*Maqueu només un oval.*

- Nula  
 Mala  
 Adecuada  
 Muy buena

73. 12. Según tu punto de vista tu puesto de trabajo requiere un gran esfuerzo psicológico? Siendo 10 lo más alto y 1 lo más bajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

74. 13. Consideras que en algún momento has tenido que presenciar una situación de acoso laboral. \*

*Maqueu només un oval.*

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

75. 14. Consideras que en tu puesto de trabajo se te ofrece toda la formación relativa a seguridad y salud ? \*

*Maqueu només un oval.*

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

76. 15. ¿Consideras que en tu puesto de trabajo tienes todos tus EPIS? \*

*Maqueu només un oval.*

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

77. 16. Tengo buenas relaciones con todos mis compañeros de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1      2      3      4      5      6      7

---

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

---

78. 17. Puedo decidir como organizo mi trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

79. 18. Me considero satisfecho con mi puesto de trabajo actual. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

80. 19. Me gusta ampliar la formación relacionada con mi trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

81. 20. Creo que tengo un buen rendimiento laboral y profesional. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

82. 21. Me noto cansado cuando empiezo otro día de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

83. 22. Me preocupan los problemas de mis compañeros de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

84. 23. En mi trabajo recibo ordenes contradictorias. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

85. 24. Tengo un trabajo muy repetitivo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

86. 25. Mi trabajo consta de tareas muy diversas. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

87. 26. Puedo organizar y decidir la forma de realizar mi trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Estoy totalmente de acuerdo

88. 27. Mis compañeros y jefes me culpan de sus errores. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

89. 28. Para promocionar en mi empresa hay que ser sumiso. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

90. 29. Me siento muy integrado con mi grupo de trabajo. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

91. 30. Realizo un trabajo que considero humillante \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

92. 31. Mi trabajo consta de muchas tareas sin sentido. \*

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5 6 7

Totalmente en desacuerdo        Estoy totalmente de acuerdo

93. 32. ¿Con que frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

94. 33. ¿Con que frecuencia tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

95. 34. ¿Con que frecuencia hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

96. 35. ¿Con que frecuencia sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Free

97. 36. ¿Con que frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

98. 37. ¿Con que frecuencia tienes que trabajar muy rápido? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

99. 38. ¿Con que frecuencia tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

100. 39. ¿Con que frecuencia tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Solo alguna vez
- Nunca

101. 40. ¿En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

102. 41. ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

103. 42. ¿En qué medida tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

104. 43. ¿En qué medida tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

105. 44. ¿En qué medida tus tareas tienen sentido? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

106. 45. ¿En qué medida las tareas que haces te parecen importantes? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

107. 46. ¿En qué medida tu trabajo tiene objetivos claros? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

108. 47. ¿En qué medida sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

109. 48. ¿En qué medida se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

110. 49. ¿En qué medida tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

111. 50. ¿En qué medida en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

112. 51. ¿En qué medida recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

113. 52. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

\*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

114. 53. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

115. 54. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por si te despiden o no te renuevan el contrato? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

116. 55. En estos momentos, estás preocupado o preocupada por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

117. 56. ¿En qué medida confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

118. 57. ¿En qué medida te puedes fiar de la información procedente de la Dirección? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

119. 58. ¿En qué medida se solucionan los conflictos de una manera justa? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

120. 59. ¿En qué medida se distribuyen las tareas de una forma justa? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

121. 60. ¿En qué medida se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

122. 61. ¿En qué medida se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos? \*

*Maqueu només un oval.*

- En gran medida
- En buena medida
- En cierta medida
- En alguna medida
- En ningún caso

---

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.

Google Formularis