



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Sector
Agrario

Psychosocial risk assessment in the agricultural sector

Autoras

Paula Asensio García y Estrella Gómez Gallego

Directora

Ángela C. Asensio Martínez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2024

RESUMEN

Los riesgos psicosociales surgen ante una inadecuada gestión de los factores de riesgo psicosocial. El objetivo del presente estudio es evaluar los factores de riesgo psicosocial del sector agrario de las Comunidades Autónomas de Aragón y Cataluña (España). Para ello se ha realizado un estudio descriptivo, transversal, a través de encuesta auto-informada. Este análisis se ha llevado a cabo mediante un cuestionario cumplimentado de forma anónima por 100 agricultores, a través del cuestionario FPSICO 4.1. Este estudio ha permitido conocer la relevancia que tiene la exposición a los factores de riesgo psicosocial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, obteniendo en este caso, unos resultados que reflejan una exposición al riesgo reducida, lo que sugiere una gestión efectiva de dichos factores.

Términos clave: factores psicosociales, riesgos psicosociales, estrés, fatiga, sobrecarga laboral.

ABSTRACT

Psychosocial risks appear from inadequate management of psychosocial risk factors. The objective of this study is to evaluate the psychosocial risk factors of the agricultural sector of the Autonomous Communities of Aragón and Cataluña (Spain). For this purpose, a descriptive, cross-sectional study was achieved through a self-reported survey. This analysis was accomplished through a questionnaire completed anonymously by 100 farmers, through the FPSICO 4.1 questionnaire. This study has allowed us to know the relevance of exposure to psychosocial risk factors on the safety and health of workers, obtaining in this case, results that reflect a reduced risk exposure, which suggests effective management of said risk factors.

Keywords: psychosocial factors, psychosocial risks, stress, fatigue, work overload.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	6
1.1	Factores psicosociales	6
1.2	Riesgos psicosociales	8
1.3	Métodos de evaluación de riesgos psicosociales	12
1.4	Contexto agrícola a nivel nacional y europeo	14
1.4.1	Riesgos psicosociales en el sector agrario	15
2.	JUSTIFICACIÓN	17
3.	OBJETIVOS	18
4.	METODOLOGÍA	18
4.1	Diseño	18
4.2	Participantes	18
4.3	Instrumento y variables	19
4.4	Procedimiento de recogida de datos	21
4.5	Análisis de datos	21
4.6	Aspectos éticos	22
5.	RESULTADOS	22
6.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	26
7.	BIBLIOGRAFÍA	30
8.	ANEXOS	36
	ANEXO I. Principales campañas agrícolas en España.	36
	ANEXO II. Estadística de accidentes de trabajo. Datos absolutos. Total accidentes de trabajo en jornada.	37
	ANEXO III. Cuestionario de datos sociodemográficos.	38
	ANEXO IV. Consentimiento informado	39
	ANEXO V. Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario, según género y grupos de edad (Medias anuales).	41
	ANEXO VI. Ocupados en el sector agrícola por grupo de edad y sexo.	42
	ANEXO VII. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor tiempo de trabajo (TT)	43
	ANEXO VIII. Porcentajes generales en el factor autonomía (AU)	44
	ANEXO IX. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor carga de trabajo (CT)	45
	ANEXO X. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor demandas psicológicas (DP).	46

ANEXO XI. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor variedad / contenido (VC).....	47
ANEXO XII. Porcentajes generales en el factor participación / supervisión (PS).....	48
ANEXO XIII. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor interés por el/la trabajador/a / compensación (ITC).	49
ANEXO XIV. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor desempeño de rol (DR).....	50
ANEXO XV. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor relaciones y apoyo social (RAS).	51

NOTA ACLARATORIA

Siguiendo el principio de economía del lenguaje de la Real Academia Española (RAE) se realiza un uso genérico del masculino aludiendo a ambos sexos indistintamente.

1. INTRODUCCIÓN

La **Psicosociología** es la disciplina técnica propia de la Prevención de Riesgos Laborales, que estudia las condiciones de trabajo en relación con la organización, las tareas ejecutadas, las relaciones interpersonales y el contexto en el que se realiza el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2022a).

El marco legal de los riesgos psicosociales lo constituye la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la cual establece, en su artículo 16.1, la obligación del empresario de planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Además del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En dichas leyes se refleja el derecho de los trabajadores a una protección adecuada en seguridad y salud en el trabajo, por lo que implica el deber de protección de la empresa. Por ello, el empresario cuenta con la obligación de: realizar una identificación y evaluación temprana de los riesgos psicosociales, realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, ello unido a una planificación preventiva, a la adaptación del puesto de trabajo y a la investigación de accidentes. Será la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) la que lleve a cabo el control del cumplimiento de dichas obligaciones legales (INSST, 2022a).

El inicio más serio de la preocupación por los factores psicosociales y su vínculo con la salud laboral, proviene posiblemente de los años 70, más concretamente sobre 1974, cuando la Asamblea Mundial de la Salud hizo un llamado explícito para investigar sus efectos en la salud laboral. A partir de entonces, la referencia a ellos y su relevancia ha ido en aumento, a la vez que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, aunque también ambigüedad e imprecisión (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

1.1 Factores psicosociales

Los factores psicosociales aluden a las condiciones de trabajo y hacen referencia a qué se hace, cómo se hace, quién lo hace, dónde se hace, cuándo se hace, con quién se hace, con qué se hace y por qué se hace. Dichas condiciones están presentes en todas las organizaciones independientemente de cuál sea su dimensión, su actividad, su sector, su producto o servicio, etc. Pero, no todos los factores psicosociales aparecen en todos los puestos de trabajo y de la misma forma, será su configuración la que establezca las diferencias entre puestos de trabajo y entre las organizaciones (INSST, 2022a).

Así, Martín Daza y Pérez Bilbao (1997), definen los factores psicosociales como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (p. 1)

Cuando se lleva a cabo un inadecuado diseño o implantación de las condiciones de trabajo, estos se convierten en disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés... y pasan así a convertirse en factores de riesgo psicosocial. Es por ello, que resulta imprescindible realizar una identificación y evaluación de dichos factores, con el fin de reducir el posible

impacto negativo que generan en la seguridad y en la salud de los trabajadores (INSST, 2022a). Hecho reflejado en la definición que aporta el INSST (2022a) de los factores de riesgo psicosocial:

Condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo, que se materializan de manera inadecuada o deficiente (por diseño, por configuración, dimensionamiento y/o implantación), y que, cuando están presentes, aumentan la probabilidad de que se generen consecuencias negativas para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras. (p. 15)

El Marco Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial, que a su vez cuenta con la participación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha realizado la siguiente **clasificación** de los factores de riesgo psicosocial denominada PRIMA EF (Institute of Work, Health and Organisations [I-WHO], 2008), inspirada en Griffiths y Cox, dicha clasificación incluye:

- Contenido de trabajo: ciclos cortos, fragmentación, duraciones excesivamente largas o excesivamente cortas, repetitividad, poca variedad de tareas, falta de ajuste entre capacidades y exigencias, complejidad excesiva, exigencias emocionales, etc.
- Carga de trabajo y ritmo de trabajo: sobrecarga o infracarga, ritmos altos, ritmos impuestos, ritmos inadecuados, tiempos de ejecución inadecuados, plazos mal planificados o no adaptados, interrupciones, niveles de atención y concentración continuados, imprevisibilidad, actualización permanente necesaria, multitarea, etc.
- Tiempo de trabajo: irregularidad en los horarios, turnos de trabajo, duración excesiva de la jornada, nocturnidad, descansos insuficientes, disponibilidad constante, trabajo en fines de semana o festivos, imprevisibilidad, hiperconectividad, etc.
- Participación y control: dificultades para realizar propuestas y para tener iniciativa y control, déficit de liderazgo, falta de autonomía temporal o decisional, etc.
- Desempeño de rol: papeles o funciones contradictorias y ambiguas, indefinición, conflicto con valores propios, responsabilidad sobre el personal, sobrecarga, etc.
- Desarrollo profesional: remuneración desproporcionada, falta de reconocimiento, promoción inadecuada o insuficiente, escasa formación o capacitación, inequidad, estancamiento de la carrera profesional, etc.
- Relaciones interpersonales y apoyo social: malas relaciones personales, conflictos, situaciones de aislamiento, desconfianza, apoyo social deficiente, etc.
- Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos: herramientas de trabajo, equipos de trabajo, mantenimiento de los mismos, tecnologías, diseño, etc.

Los factores de riesgo psicosocial tienen **características** propias (Moreno Jiménez y Báez León, 2010):

Por un lado, se extienden en el espacio y el tiempo: a diferencia de los riesgos físicos en el trabajo, los factores psicosociales se caracterizan por la no localización. Por ejemplo, un estilo de liderazgo, la cultura organizacional o un clima psicosocial no tienen un espacio ni tiempo determinado, sino que son características propias de la empresa (Rick y Briner, 2000). Por otro lado, presentan dificultad de objetivación: el ruido o la temperatura, son riesgos físicos del trabajo que pueden medirse en unidades específicas, mientras que los factores psicosociales, como el rol o la comunicación, carecen de unidades de medida definidas (Roozeboom et al., 2008).

Además, afectan a los otros riesgos. Se destaca la importancia de considerar al individuo como un sistema completo en el entorno laboral, donde los factores externos, en particular los psicosociales, pueden tener un impacto importante en la salud y la seguridad del trabajador.

También, cuentan con una escasa cobertura legal. A pesar de que la legislación laboral aborda de manera efectiva los riesgos físicos como el ruido y la seguridad, carece de regulaciones específicas para los factores psicosociales, lo cual dificulta la prevención de problemas de salud mental en el ámbito laboral. Esto destaca la necesidad de implementar medidas concretas para abordar estos riesgos en el ámbito laboral.

Asimismo, se encuentran moderados por otros factores. Los factores psicosociales en el trabajo afectan de manera individual en cada trabajador, dependiendo de sus propias características personales y del entorno en el que se desenvuelven (Buunk et al., 1998; Quick et al., 1997). Estos factores, como la carga laboral y el conflicto de rol, interactúan con variables individuales como la confianza en sí mismo y la motivación de logro. A pesar de que estos factores causan impactos directos, las cualidades individuales también influyen significativamente en el resultado final (OIT, 1986).

En último lugar, presentan dificultad de intervención. Mientras los problemas de seguridad pueden resolverse con soluciones técnicas precisas, los factores psicosociales, como el clima laboral negativo o un liderazgo abusivo, son más complicados de tratar. A pesar de la resistencia y la incertidumbre sobre los resultados, es esencial intervenir en estos aspectos para mejorar la salud y eficiencia de los trabajadores.

1.2 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, son hechos, situaciones o estados del organismo con altas probabilidades de afectar a la salud de los trabajadores de manera grave, aunque los efectos pueden ser diferentes en cada trabajador (I-WHO, 2008; Griffiths, 1999). Dichos riesgos afectan a los derechos fundamentales del trabajador, a su dignidad y a su integridad física y moral. Esto sucede cuando se produce violencia o acoso laboral o sexual, ya que, va en contra de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Española. Estos derechos abarcan la integridad física y psicológica, la dignidad y la igualdad, así como el derecho a la intimidad y la protección frente a ofensas de índole sexual.

Además, los riesgos psicosociales tienen **efectos** globales sobre la salud del trabajador. Los factores psicosociales de riesgo en el ámbito laboral afectan a la salud del trabajador a través de la respuesta al estrés (Levi, 1981). Estos efectos están influenciados por la manera en que se perciben y por el entorno laboral, pueden aparecer de forma inmediata o crónica. El impacto de la violencia laboral y el acoso puede ser a nivel

general, mientras que el estrés crónico, como el *burnout*, afecta a la vida personal y profesional. Tanto unos, como otros, afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador y a los niveles de seguridad personal (DSM-IV-TR, 2002).

Seguidamente, afectan a la salud mental de los trabajadores. La cual se ve muy afectada por los riesgos psicosociales, pudiendo provocar ansiedad, depresión y trastornos graves como el estrés postraumático (Cox et al., 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). La exposición a estos riesgos puede afectar los procesos cognitivos, emocionales y conductuales, destacando la violencia laboral, el acoso y el estrés crónico (Tehrani, 2004, 2010).

Por último, tienen formas de cobertura legal; la alta incidencia y las graves consecuencias de los riesgos psicosociales han impulsado la creación de legislación y jurisprudencia específicas. A nivel europeo, se han establecido directivas que abordan el estrés laboral y el acoso. En España, la jurisprudencia reconoce la obligación de evaluar el riesgo del estrés en el trabajo (STSJ 796/2005, de 5 de octubre de 2005) y la Inspección de Trabajo clasifica el acoso laboral como una infracción en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (Criterio Técnico 69/2009).

Según Moreno Jiménez y Báez León (2010), los **principales riesgos psicosociales** son el estrés, la violencia, el acoso, la fatiga y la sobrecarga laboral. Por lo que respecta al estrés: es el principal riesgo psicosocial, ya que actúa como respuesta ante los factores de riesgo psicosocial. El estrés laboral es definido por la Comisión Europea (2002) como:

El conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de ansiedad y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (p. 7)

Es considerado como un estado de agotamiento del organismo, por lo que supone dificultad a la hora de generar las respuestas funcionales y adaptativas. Produciendo en consecuencia, un deterioro global e importante en el rendimiento del trabajador y en la propia organización. Shirom (2003) establece dos tipos de estrés laboral: el primero, cuando los recursos del trabajador se ven superados por las demandas laborales, produciéndose así un efecto de desajuste; y el segundo, cuando el trabajador se ve expuesto a situaciones de estrés críticas, produciéndose de esa manera un efecto de descompensación.

En relación con dicho riesgo psicosocial, tal y como refleja el informe de la encuesta OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, llevada a cabo por la EU-OSHA en el año 2022, el 27% de los trabajadores padecen de ansiedad, estrés y depresión, provocadas o agravadas por el trabajo (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], Leclerc et al., 2022).

Finalmente, ante la carencia de legislación específica, la jurisprudencia ha decidido considerar el estrés como un accidente laboral, ya que no resulta posible considerarlo como una enfermedad profesional. Son varias las sentencias judiciales que así lo han interpretado, como sucede en la STSJ 1145/2008, de 6 febrero de 2008, entre otras.

Respecto a la violencia laboral, es definida por la OMS (Krug et al., 2002) como: “el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación” (p. 5).

Wynne et al. (1997), establecen dos tipos de violencia: la física y la psicológica. Aunque también cabría considerar la clasificación que se establece en *California Occupational Safety and Health Administration* (1995) donde se distinguen tres tipos: actos violentos que proceden de personal que no tiene relación con el trabajo, actos violentos que proceden de los propios clientes y actos violentos que proceden de los superiores o de los compañeros de trabajo.

La violencia física puede aparecer en cualquiera de los tres tipos anteriormente mencionados; no obstante, en el contexto laboral, es mucho más frecuente la violencia psicológica. Una de las formas en las que se puede ejercer es por medio del incivismo (Anderson y Pearson, 1999), constituido por ciertos comportamientos con una intensidad baja, pero que tienen la intención de dañar a la persona, incumpliendo la norma de respeto mutuo y que tiene tendencia a aumentar por medio de la retroalimentación. Otra forma de llevar a cabo dicha violencia es por medio de lo que Ashforth (1994) define como pequeña tiranía: “ejercicio del poder de forma personal y arbitraria en el que las normas son ignoradas, puestas o quitadas en función de las conveniencias del momento”. Por otro lado, también está presente la supervisión abusiva, definida por Tepper (2000) como: “la ridiculización de los subordinados, privada y pública, al ostracismo, a la invasión del espacio personal, al trato rudo y descortés”. Y, por último, el socavamiento social declarado por Duffy et al. (2002) como: “una conducta dirigida a socavar a lo largo del tiempo la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas, el trabajo exitoso y la reputación favorable”.

En cuanto al acoso laboral, también conocido como *mobbing*, es definido por el Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001) como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, donde una persona es repetidamente humillada y atacada, ya sea de forma directa o indirecta, por una o más personas con el objetivo de aislarla.

En relación con lo anterior, está también el acoso depredador que Einarsen (1999) ha descrito como: una situación en la que una persona que tiene una posición de poder, aprovecha su autoridad o control de manera injusta o abusiva para obtener beneficios de otra persona, aprovechándose de ella y violando sus derechos. Un concepto semejante es el de abuso emocional, explicado por Keashly (1998), se define como un conjunto de comportamientos hostiles, tanto verbales como no verbales, realizados por una o varias personas, con la intención de perjudicar a otra, sin implicar contacto físico.

Otro riesgo lo constituye la inseguridad contractual, la cual se considera una preocupación general de los trabajadores, sobre aspectos como: la existencia de trabajo futuro, las oportunidades de carrera, el tipo de contrato o la posición en la empresa. Cuando hay muy poca certeza sobre la continuidad en la empresa, un bajo control en las actividades, poca protección frente a la situación de desempleo, situaciones discriminatorias o bajas remuneraciones, se considera que se está ante un trabajo precario, así lo determinan Rodgers y Rodgers (1989). Así, cuanto peores son las condiciones contractuales, peores son las condiciones de trabajo, ello unido a la mayor probabilidad de tener accidentes de trabajo y problemas de salud física o

mental. Además, el tipo de contrato que genera una mayor inseguridad es el contrato temporal (Mauno y Kinnunen, 2002).

En cuanto al *burnout* o síndrome del profesional quemado, Maslach y Jackson (1986) consideran que es “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma” (p. 192). A esta situación se puede llegar tras haber pasado por un estado de estrés crónico laboral y organizacional, derivando finalmente en un estado de desmotivación y agotamiento emocional que repercute en el trabajo. Se considera que a la situación de desgaste profesional se llega por un desgaste progresivo de los recursos del ejercicio profesional, por ejemplo: por ejercer la misma tarea y por falta de protección y apoyo a los trabajadores. Al no producirse una recuperación paulatina de dichos recursos, finalmente se produce un distanciamiento y alejamiento. El *burnout*, a diferencia del estrés, supone una pérdida de motivación en el trabajo, debido a los efectos que tiene sobre el agotamiento emocional y no sobre el agotamiento físico. La jurisprudencia ha procedido a considerarlo como un accidente de trabajo.

Por otro lado, también está presente la fatiga laboral. Dicho riesgo es desencadenado por la exposición prolongada a ciertas actividades laborales, resultando en una sensación de falta de energía y cansancio extremo en el trabajador. Los modelos explicativos de la fatiga laboral subdividen este concepto en tres dimensiones más pequeñas: fatiga física, fatiga mental y fatiga emocional (Frone y Tidwell, 2015).

Según el INSST (2024) la fatiga física es “la disminución de la capacidad física del individuo y de la resistencia del organismo después de haber realizado un trabajo” (p. 6). Este tipo de fatiga afecta a todo el cuerpo, cada persona la percibe de manera diferente y puede ser originada por: malas posturas, desplazamientos, esfuerzos excesivos, levantamiento de cargas, jornadas de trabajo largas o la falta de descansos suficientes. Ello unido a unas condiciones de trabajo inadecuadas, a un mal diseño ergonómico del puesto o del entorno de trabajo, a una mala organización del trabajo, e incluso factores individuales como problemas de visión o lesiones previas.

Por otro lado, las situaciones monótonas, la hipovigilancia y los estados de saturación mental están interrelacionados con la fatiga mental y, al igual que sucede con esta, para que desaparezcan, debe cambiarse la tarea o las condiciones de trabajo. Así, en la NTP 445 se define la fatiga mental como “la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental” (ISO, 2017, p. 3).

Por último, respecto a la fatiga emocional, Frone y Tidwell (2015) la definen como una sensación de agotamiento emocional que se manifiesta en un estado de ánimo bajo y apático, originada por la exposición prolongada a actividades que agotan las energías emocionales.

Otro tipo de riesgo lo constituye la sobrecarga laboral, que proviene de la interrelación de la carga de trabajo y de la carga mental. Sebastián García y del Hoyo Delgado (2004) definen la carga de trabajo como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral” (p. 5) y, la carga mental como el “conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se enfrenta un trabajador durante su jornada laboral” (p. 6). Esto incluye el nivel de actividad mental o esfuerzo intelectual necesario para llevar a cabo las tareas asignadas. Por tanto, se consideran dos conceptos

interrelacionados entre sí, porque la carga mental puede variar dependiendo de las exigencias específicas del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador. Cuando las demandas mentales de la tarea se exceden de la capacidad del trabajador para manejarlas eficazmente en el tiempo disponible, es cuando se considera que existe una sobrecarga laboral.

Los riesgos psicosociales que surgen de las condiciones organizativas en constante cambio, pueden adaptarse a las demandas del mercado laboral. Es primordial identificar y prevenir los riesgos emergentes, como el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional. Otros posibles riesgos incluyen la carga de trabajo intensa (Dollard et al., 2007), el envejecimiento de la población trabajadora y la irregularidad de los horarios (Brun y Milczarek, 2007). No obstante, su naturaleza y características pueden ser diferentes a los peligros convencionales.

El conflicto entre el trabajo y la familia es un riesgo psicosocial laboral relevante ya que ambos ámbitos ocupan aspectos centrales de la identidad y el tiempo disponible de las personas. La incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral desde la Segunda Guerra Mundial ha causado problemas al intentar conciliar las responsabilidades familiares y laborales. En España, el incremento del empleo femenino ha alterado la dinámica familiar, causando problemas en la conciliación. Greenhaus y Beutell (1985), establecen que “el conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles” (p. 84). El ambiente económico actual está empeorando los factores y riesgos psicosociales en el trabajo. Se detectan modificaciones en la organización laboral, como la mayor flexibilidad de horarios para adecuarse a las necesidades y el aumento de la carga de trabajo para cumplir con plazos y compromisos. Estos cambios complican la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, generando más enfrentamientos entre ambos aspectos de la vida de los trabajadores. Por lo que, si se llevaran a cabo medidas y buenas prácticas que abarcaran políticas de flexibilidad laboral, se conseguiría manejar el estrés y fijar límites claros en el horario laboral.

Además, el mercado de trabajo ha sido reestructurado significativamente por el sector servicios, que cuenta con la mayor cantidad de trabajadores, poniendo énfasis en aspectos que solían ser menos relevantes. Se ha observado un cambio notorio en los factores psicosociales y de riesgo, destacando el trabajo emocional, donde es crucial la regulación de las emociones. Este trabajo requiere gestionar las emociones para influir en las del cliente, con el fin de lograr su satisfacción y los objetivos de la empresa (Martínez Iñigo, 2001). Según Hochschild (2003), existen dos formas de actuar ante el trabajo emocional: de manera superficial, mostrando una emoción distinta a la que se siente; o actuando de forma profunda, alterando la emoción que se siente. La investigación sobre el trabajo emocional es cada vez más importante para evaluar la eficacia organizacional y el bienestar del trabajador (Moreno-Jiménez et al., 2010). A pesar de su impacto en el estrés laboral, no existe legislación al respecto.

1.3 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

En España actualmente se cuenta con diferentes métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Algunos de ellos, como el FPSICO y el ISTAS-21 son de uso libre, sin embargo, existen otros de uso sujeto a derechos y uso autorizado (Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

Respecto al FPSICO constituye el método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (Martín Daza y Pérez Bilbao, 1997). Por medio de dicho método, se evalúan las condiciones psicosociales y se identifican los riesgos organizacionales. Esta es la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), originalmente desarrollado en la NTP 443 y actualizado en la NTP 926. El FPSICO está diseñado para su administración informatizada, aunque también se puede aplicar en formato papel y en diferentes idiomas (INSST, 2022b).

El Método PREVENLAB ha sido elaborado por la Universidad de Valencia basándose en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional) (Peiró, 1999). Consta de un método cuantitativo y uno cualitativo. El cuantitativo, investiga las diferentes facetas que propone el modelo AMIGO, como, por ejemplo: los estilos de dirección, la misión y cultura empresarial, el sistema de trabajo, el ambiente, etc. Y el cualitativo, hace uso de las preguntas abiertas para investigar otro tipo de situaciones que producen malestar o incomodan al trabajador.

El Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL), cuya primera edición fue publicada en el año 2002 (Lahera, 2006; Lahera y Nogareda, 2009) y se basó en el modelo “Demanda-Control-Apoyo” (Karasek, 1976 y 1979; Johnson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990) y en el de “Esfuerzo-Recompensa” (Siegrist, 1996). Dicho método consta de dos partes: una recogida de datos sobre la empresa y un cuestionario con 30 preguntas.

A continuación, el Método MARC-UV, que fue elaborado por la Universidad de Valencia. Está formado por dos baterías; por un lado, la batería Valencia PREVACC y, por otro lado, la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL); las cuales se pueden utilizar de forma complementaria o por separado. Se trata de una metodología compleja, de pago y que cuenta con otras restricciones. Además, resulta imprescindible conocer el método en el que se basa, ya que incorpora un concepto muy importante en este ámbito, en concreto, el término de seguridad laboral (Meliá, 2003, 2004, 2006).

Otro método de evaluación sería el elaborado por el Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP), en el cual, desde una evaluación inicial de los puestos, posteriormente se haría una evaluación de los riesgos psicosociales (Gracia Camón, 2003; 2006). Dicho instrumento de evaluación posee diferentes versiones dirigidas a los distintos sectores profesionales, que realiza, por un lado, un cuestionario con el que se evalúa subjetivamente al trabajador, y, por otro lado, un técnico o experto en la materia se encarga de realizar una evaluación objetiva de los puestos.

El siguiente de los métodos, lo constituye el ISTAS-21 (Moncada i Lluís et al.), se trata de la versión en castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), es uno de los más utilizados en investigación y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Se elaboró para identificar y medir la exposición a riesgos psicosociales. Además, incluye escalas para evaluar la salud general y el estrés. Los resultados se calculan de tres formas distintas: por medio de la obtención de la mediana de los factores analizados, teniendo en cuenta la prevalencia en la que cada trabajador se encuentra expuesto a un factor y distribuyendo las frecuencias de las respuestas obtenidas. Es un método ampliamente utilizado y respaldado por una organización sindical, que, a su vez, ha sido validado con la muestra más grande de España hasta la fecha, siendo su uso libre y gratuito.

El equipo de investigación WONT (*Work and Organizational Network*) de la Universidad Jaume I de Castellón, presenta una metodología de uso exclusivo para su equipo. Su metodología consiste en evaluar, intervenir y asesorar, con el fin de identificar factores de riesgo psicosocial. Para llevarlo a cabo, se ha basado en “los modelos de Demandas-Control-Apoyo Social” (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson, 1986; y Johnson y Hall, 1988), también en “el modelo de Demandas-Recursos” (Demerouti et al., 2001) y en “el modelo de Proceso Dual” (Salanova et al., 2005; Schaufeli y Bakker, 2004). Además, emplea técnicas distintas como el cuestionario, la entrevista o los grupos de discusión para así obtener unos resultados óptimos.

Por otra parte, el cuestionario multidimensional DECORE fue creado en el año 2005 en el marco de la Universidad Complutense de Madrid (Luceño Moreno et al., 2005) con el objetivo de identificar riesgos psicosociales. Se trata de un formato de cuestionario que ha partido del diseño inicial de “los modelos teóricos de Demandas-Control-Apoyo Social” (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson, 1986; Johnson y Hall, 1988) y “el Modelo del Desequilibrio Esfuerzos-Recompensas” (Siegrist, 1996, 1998). Por medio de este método, que consta de 44 ítems se hace una evaluación de 4 tipos de riesgos psicosociales, estos son: “demandas cognitivas cuantitativas y cualitativas, recompensas, apoyo organizacional” (Luceño Moreno et al., 2005, p. 189).

Por último, el instrumento de Batería MC Mutual-UB, fue diseñado por Guardia, Però y Barrios contando con el apoyo de la Universidad de Barcelona y MC Mutual (Guardia et al., 2008; Pérez y Gallego, 2006). Dicho método hace uso de la entrevista, el *checklist* y el cuestionario, ofreciendo datos claros sobre la validación psicométrica. A su vez, este instrumento cuestiona la tendencia que presentan el resto de métodos de evaluación, que se centran excesivamente en valorar la fundamentación teórica, sin darle la debida importancia al análisis estadístico de los datos del instrumento.

1.4 Contexto agrícola a nivel nacional y europeo

La agricultura desempeña un papel fundamental tanto a nivel nacional como europeo, siendo un pilar de la economía. Es importante analizar cómo se interrelacionan estos dos niveles, para comprender mejor los desafíos y oportunidades que enfrenta el sector agrícola en la actualidad.

A nivel europeo puede observarse en el informe *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, que hay trabajadores inmigrantes de países no pertenecientes a la Unión Europea (UE), que están sobrerrepresentados en ciertos sectores, como sucede en el sector primario. Si se realiza un contraste del porcentaje relativo al sector agrícola, se encuentra en un 2,6% la proporción del empleo total de ciudadanos no pertenecientes a la UE y en un 0,6% la proporción del empleo total de ciudadanos que son parte de la UE (EU-OSHA, 2023). Por lo que se puede apreciar, a nivel europeo, hay más trabajadores agrícolas que vienen del extranjero, que trabajadores autóctonos de países de la UE.

Lo mismo que reflejan estos datos europeos, sucede a nivel nacional. Según la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) (2020a), la presencia de personas inmigrantes en las áreas rurales de España es una realidad caracterizada por una gran diversidad territorial, influenciada principalmente por la estructura del sector primario. Las regiones con una mayor concentración de inmigrantes son aquellas donde la agricultura desempeña un papel más significativo en la economía local, variando según los tipos de actividades agrícolas de cada zona. Y a medida que aumenta la demanda de mano de obra, también lo hace

la presencia de población inmigrante. Sin embargo, es importante considerar que esta necesidad de mano de obra, en algunas regiones, es un fenómeno altamente temporal, es decir, los agricultores requieren una gran cantidad de trabajadores en momentos específicos del año. En los últimos años, el saldo migratorio ha mejorado especialmente en municipios donde la economía está estrechamente vinculada a la agricultura. Por ejemplo, en Sarrión (Aragón), el 21,3% de la población es inmigrante, atraída principalmente por el cultivo de trufas. En Valderrobres (Aragón), casi el 21% de los habitantes son inmigrantes, con una economía basada en la agricultura y la ganadería. En Calanda (Aragón), cerca del 20% de la población es extranjera, impulsada por la producción de melocotones, con una temporada de recolección que va desde mediados de septiembre hasta noviembre, que incluye tareas de recogida, limpieza, selección y envasado, creando numerosas oportunidades laborales. Esto ha producido un incremento tanto de la población local, como del número de inmigrantes (UPA, 2020a).

Uno de los proyectos llevados a cabo por la UPA es el denominado: "Un paso adelante. Contra el despoblamiento rural a favor de la integración de inmigrantes: UPA INTEGRA" que precisamente se crea para abordar dos problemas: la integración de inmigrantes que llegan a España en busca de un mejor futuro y la disminución de la población en las áreas rurales más afectadas. Las comunidades autónomas estudiadas por dicho proyecto son Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, y Extremadura. Estas regiones tienen un alto riesgo de despoblación, zonas con una fuerte tendencia agrícola, y una significativa población inmigrante, ya sea en campañas de recogida de fruta o de manera global (UPA, 2020b). Dichas campañas agrícolas se presentan en el Anexo I (UPA, 2020a), donde se puede observar en qué momentos temporales se produce ese aumento de la demanda de trabajo, que en ocasiones va unido a un aumento de la población inmigrante que llega a nuestro país para trabajar en las épocas de recogida (UPA, 2020a).

1.4.1 Riesgos psicosociales en el sector agrario

La agricultura y la ganadería son dos sectores que también cuentan con una exposición a riesgos laborales. Desde un punto de vista relativo a riesgos físicos o ergonómicos, las estadísticas de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en enero de 2024, sitúan en 2.380 la cantidad de accidentes de trabajo en jornada con baja laboral y, en 2, el número de accidentes de trabajo en jornada que resultaron ser mortales (Anexo II) (Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES], 2024).

Respecto al estudio de los riesgos psicosociales en el sector agrario, es conveniente tener en cuenta factores específicos del sector como son: el ambiente de soledad, la exposición a factores externos como el clima, que deriva en: situaciones de incertidumbre, nerviosismo y estrés (UPA, 2019a). Al mismo tiempo que, resulta conveniente considerar: las cargas irregulares de trabajo, la variedad en los horarios, las jornadas de trabajo que se realizan en sábados, domingos y/o festivos, la presión temporal a la que se someten en épocas de cosecha, la falta de precios justos, etc. Derivando todo ello en problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, en situaciones de estrés laboral y *burnout*.

En concreto, según la UPA (2019a) los factores de riesgo psicosocial del sector agrario que se detallan a continuación son:

En primer lugar, la estructura y el tamaño de la explotación. Este sector lo componen ciertas características que suponen una influencia para los factores psicosociales, como son: la mano de obra temporal, que está

presente únicamente en campañas, los autónomos que presentan un alto nivel de soledad, la organización compleja y diversa del trabajo, los trabajadores inmigrantes de diferentes países (entre ellos, rumanos, marroquíes, pakistaníes, etc.), la diversidad de explotaciones, etc.

En segundo lugar, las condiciones climatológicas. Este factor tiene una gran influencia, debido a que los agricultores están sometidos a pérdidas en sus cosechas por: heladas, granizadas, tormentas, periodos de sequía, temperaturas extremas, etc. Todo ello supone una alteración en la planificación del trabajo.

Otro factor lo compone el reducido nivel de renta de las explotaciones agrícolas. El cual se encuentra por debajo de la media del país, todo ello debido a: la pérdida de cosechas por condiciones climatológicas desfavorables, unido a los daños que producen los animales silvestres; las alteraciones en los costes de producción, en relación con los bajos precios de venta, que en muchas ocasiones no permiten cubrir y recuperar los costes de producción o la inversión realizada; y, la pérdida de confianza del consumidor en el producto final. Por otra parte, las explotaciones ganaderas se ven afectadas por las enfermedades infecciosas que aparecen en los animales, ello deriva en crisis alimentarias.

Por otro lado, el desarrollo del trabajo en un ambiente de soledad, es un factor muy presente por el despoblamiento del mundo rural. La aparición de dicho factor toma relevancia cuando surgen problemas y el trabajador debe enfrentarse a ellos sin contar con ninguna ayuda. También, constituyen factores de riesgo de carácter general: los relacionados con el trabajo en equipo, por ejemplo: la organización, los ritmos de trabajo, la autonomía, la conciliación, etc.

Tal y como se observa, es un sector expuesto a riesgos de tipo psicosocial, debido a las largas jornadas de trabajo, la situación de aislamiento y soledad a la que se enfrentan, las dificultades de planificación, la falta de precios justos, la dependencia del factor meteorológico y las amplias exigencias regulatorias y administrativas. A pesar de estar expuestos de tal manera a este tipo de factores de riesgo, es el sector en el que menos se recurre al apoyo psicológico, situándose el porcentaje entre un 8% y 13% (EU-OSHA, Howard, et al., 2022). Situación que ya se venía señalando en el informe ESENER del año 2014, en el que se obtuvo como resultado que el sector agrícola era el que presentaba la menor tasa en gestión de riesgos de tipo psicosocial; hecho que puede verse justificado por ser su mayoría empresas pequeñas, que tienen bajos recursos y, por tanto, una gestión más escasa de dichos riesgos (EU-OSHA, 2018, 2023).

Otros datos relevantes que demuestran la presencia de los riesgos psicosociales en el sector de la agricultura son los recopilados del informe emitido tras la realización de la encuesta OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. Donde, primeramente, se muestran diferentes problemas de salud que han sido ocasionados o que se han visto incrementados por el trabajo realizado en los últimos 12 meses. Algunos de ellos son el estrés, la depresión y la ansiedad, que padecen un 22% de las personas que se dedican a la agricultura, horticultura, silvicultura o pesca. También se estudiaron los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores del sector primario. Un 47% dijo estar expuesto a presión de tiempos o sobrecarga de trabajo; un 13% afirmó encontrarse expuesto a situaciones de violencia o abuso verbal por parte de clientes, pacientes, alumnos, etc.; por otro lado, un 8% sufren de acoso o intimidación; otro dato relevante es el 24% de trabajadores que sienten tener una comunicación o cooperación pobre y escasa dentro de la organización; ello unido a un 15% de trabajadores que tienen falta de autonomía o falta de influencia sobre

los ritmos de trabajo; y, por último un 28% de agricultores que se ven expuestos a factores que les generan estrés (EU-OSHA, Leclerc et al., 2022).

Además, este sector se caracteriza por una alta presencia de trabajadores autónomos, a pesar de que la cifra media a nivel europeo haya disminuido entre el año 2005 y el año 2019, como se indica en el informe *“Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023”*. No obstante, son los agricultores autónomos los que más trabajan fuera de su horario laboral, presentando unas cargas de trabajo muy elevadas; aun así, cabe resaltar que es un dato que ha disminuido de un 68,4% en 2011 a un 63,4% en 2019 (EU-OSHA, 2023). Cabe destacar también del mismo estudio, que se sitúa en un 32% la presión de tiempos de trabajo en el sector agrícola. Hecho relacionado con las largas jornadas que se realizan, especialmente en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Por tanto, según dicho estudio europeo, que resume la inadecuada situación y gestión psicosocial en este sector, el mayor nivel de insatisfacción relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo se encuentra en el sector agrario, unido al sector hotelero, hostelero y manufacturero (EU-OSHA, 2023; Eurofound, 2007).

Finalmente, ante la clara presencia de riesgos psicosociales en el sector de la agricultura, se han implantado en nuestro país iniciativas como el proyecto Agri-Preven (UPA, 2019b), financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Dicho proyecto tiene como objetivo principal, mejorar la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales en el sector primario, bajo el lema: “En el trabajo, trabaja sin riesgos. La prevención está en tu mano”. Para lograrlo, el proyecto está enmarcado dentro de diferentes acciones por medio de las cuales se pretende lograr una mejora en: la prevención de riesgos en trastornos musculoesqueléticos, en las enfermedades profesionales, en la utilización de maquinaria y productos químicos, y en riesgos organizativos y psicosociales. Las cuatro acciones en las que se enmarca el proyecto para lograr esa mejora en la prevención de riesgos laborales y de enfermedades profesionales en el sector agrario, se llevan a cabo por medio de: folletos, vídeos, jornadas divulgativas y una aplicación informática (UPA, 2019b).

2. JUSTIFICACIÓN

Los riesgos y factores psicosociales son elementos críticos que afectan al bienestar mental, emocional y físico de los trabajadores en cualquier sector. En general, estos riesgos incluyen el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, el acoso, la violencia y la fatiga. Estos factores pueden derivar en problemas de salud mental como ansiedad, depresión y trastornos del sueño, además de repercutir en la salud física, provocando enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas (Cox et al., 2000).

Por el momento, es escasa la legislación e investigación específica sobre los riesgos psicosociales, que, en consecuencia, dificulta la prevención de los problemas de salud mental del sector agrícola (Consejo General de la Psicología de España, 2024). Sin embargo, numerosos estudios sostienen que la agricultura es una actividad con numerosos factores de estrés, lo que hace que los agricultores experimenten altos niveles de estrés o lo sufran durante largos periodos de tiempo. La ausencia de normativas concretas hace que sea más complicado abordar de manera efectiva estos desafíos, destacando la necesidad de desarrollar un marco legal adecuado para mejorar la prevención y el manejo de dichos riesgos en el sector agrícola.

Es por ello, que la gestión de los factores de riesgo psicosocial en este sector es de suma importancia, dadas las características únicas que lo definen. Los trabajadores agrarios suelen enfrentarse a un ambiente de soledad; a factores externos perjudiciales como el clima, que deriva a su vez en situaciones de incertidumbre, nerviosismo y estrés. Al mismo tiempo que, resulta conveniente considerar las cargas irregulares de trabajo, la variedad en los horarios, las jornadas de trabajo que se realizan en sábados, domingos y/o festivos, la presión temporal a la que se someten en épocas de cosecha, la falta de precios justos, etc. Derivando todo ello en problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, y en situaciones de estrés y *burnout* (UPA, 2019a).

La gestión efectiva de estos riesgos, implica la implementación de políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable, con el fin de prevenir esta problemática y potenciar la cultura de la seguridad y la salud en el sector primario (UPA, 2019b). Es por eso que, una adecuada gestión de los riesgos psicosociales proporciona las siguientes ventajas: protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, favorecimiento del desarrollo personal y profesional, mejoras en la salud, reducción de bajas por contingencias comunes, disminución de accidentes laborales, adecuada reincorporación al puesto de trabajo, progreso en la competitividad organizacional, reducción de la tasa de abandono laboral, mejora de la imagen de la empresa, aumento en la calidad de vida de los trabajadores y eficiente gestión del talento (INSST, 2022a).

Debido a un conocimiento cercano del sector agrario y a la escasez de estudios previos sobre los factores de riesgo psicosocial en dicho sector, así como a las consecuencias perjudiciales de dichos riesgos sobre la seguridad y salud de los trabajadores y, a un interés por mejorar y avanzar en la gestión de sus riesgos psicosociales, surge el presente Trabajo Final de Grado (TFG). El cual persigue la realización de una evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el sector agrario español.

3. OBJETIVOS

El objetivo principal de esta investigación es evaluar los factores de riesgo psicosocial del sector agrario de las Comunidades Autónomas de Aragón y Cataluña (España).

El objetivo secundario perseguido es profundizar en los riesgos psicosociales que podrían afectar a los agricultores y contribuir en cierto modo a una mejora de sus condiciones laborales.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño

Se ha realizado un estudio descriptivo, transversal, a través de encuesta auto-informada.

4.2 Participantes

Este estudio ha sido realizado con una muestra de la población de trabajadores mayores de 18 años y pertenecientes al sector agrario de Aragón y Cataluña (España). Incluye los puestos de trabajo pertenecientes a este sector: gerentes, tractoristas, personal administrativo, almaceneros, etc.

Finalmente, a fecha 19 de abril de 2024, se registraron 100 respuestas, que constituyen la muestra final de este estudio.

Por un lado, los criterios de inclusión para realizar dicho estudio fueron:

- Firmar el consentimiento informado.
- Tener un dominio del castellano escrito y leído.
- Ser mayor de 18 años.
- Ser trabajador del sector agrario de nuestro país.

Por otro lado, los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- No firmar el consentimiento informado.
- No tener un dominio del castellano escrito y leído.

4.3 Instrumento y variables

El instrumento empleado para realizar la evaluación de los factores psicosociales en el sector agrario ha sido el Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO 4.1, diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo formato es de Aplicación Informática para la Prevención (AIP) (INSST, 2022b).

El FPSICO 4.1 es un cuestionario, que consta de un total de ochenta y nueve preguntas y que analiza nueve **variables**, que se proceden a explicar a continuación:

- **Tiempo de trabajo (TT):** factor que hace referencia a la distribución, estructuración y ordenación temporal del trabajo, evaluando la cantidad y la calidad de los tiempos de descanso y del tiempo de trabajo. Se analizan los siguientes ítems: el trabajo en sábados, domingos y/o festivos, los tiempos de descanso y la compatibilidad trabajo-vida social.
- **Autonomía (AU):** es una variable que analiza dos aspectos distintos:
 - La autonomía temporal: que hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para autoorganizarse la carga de trabajo y los descansos. En concreto, hace un análisis de: si puede atender asuntos de tipo personal, si tiene capacidad para distribuir las pausas reglamentarias, si puede hacer pausas no reglamentarias y si tiene potestad para determinar los ritmos de trabajo.
 - La autonomía decisional: referente a la capacidad que tiene el trabajador para tomar decisiones sobre: las tareas, los métodos de trabajo, los procedimientos, la distribución del tiempo, etc.
- **Carga de trabajo (CT):** por medio de este factor se analizan los niveles de demanda de trabajo a los que se enfrentan los trabajadores. Más concretamente se estudian:
 - La presión de tiempos: en función del tiempo que se dispone para efectuar el trabajo, de la rapidez que se requiere y de la aceleración de los ritmos de trabajo.
 - El esfuerzo de atención: entre los ítems que componen el esfuerzo atencional se encuentran: el tiempo y la intensidad de la atención, la realización de varias tareas simultáneas que

requieren de dicha atención, la existencia de interrupciones y su repercusión, o la previsibilidad de las tareas.

- La cantidad y dificultad de la tarea: en función de si la dificultad de la tarea requiere de ayuda para realizarla, o de si la cantidad de trabajo es tan grande que se necesita continuar trabajando fuera del horario establecido.
- **Demandas psicológicas (DP):** variable que distingue dos tipos de exigencias ante las cuales se debe hacer frente en el trabajo:
 - Las exigencias cognitivas: referentes a los esfuerzos intelectuales que deben realizarse para desempeñar las tareas; ello depende de las demandas de planificación, de las demandas de manejo de conocimientos y de las exigencias del trabajo.
 - Las exigencias emocionales: que hacen referencia a la afectación emocional que supone el desempeño del trabajo, situación que deriva en la ocultación de emociones y sentimientos frente a otras personas.
- **Variedad / Contenido (VC):** por medio de esta variable se evalúa en qué medida se considera que el trabajo tiene un significado, una utilidad y un sentido, tanto para el trabajador, como para la empresa, como para la sociedad, más allá de su valoración económica. Es por ello, que se analizan ítems como: su consideración como un trabajo rutinario, el sentido que tiene su realización, su contribución y el reconocimiento de su desempeño.
- **Participación / Supervisión (PS):** analiza las dos posibilidades de llevar a cabo el control del trabajo:
 - La participación: referente al control sobre la implicación, el interés y la colaboración que muestran los trabajadores sobre el propio trabajo y sobre la empresa.
 - La supervisión: referente al control que ejercen los superiores sobre los trabajadores y la ejecución del trabajo.
- **Interés por el/la trabajador/a / Compensación (ITC):** se examinan cuestiones como: las posibilidades de promoción, formación y desarrollo de carrera de los trabajadores, la seguridad en el empleo y la satisfacción con el salario en función del trabajo desempeñado.
- **Desempeño de rol (DR):** variable que estudia aspectos como:
 - La claridad de rol: que hace referencia a la claridad y exactitud con la que se definen las funciones y las responsabilidades del puesto.
 - El conflicto de rol: referente a la asignación de demandas que resultan incompatibles entre sí y que pueden generar conflictos de carácter ético.
 - La sobrecarga de rol: referente a la asignación de responsabilidades que no son parte de los cometidos del puesto.
- **Relaciones y apoyo social (RAS):** el apoyo social es considerado un factor que modera los niveles de estrés, por ello mismo, se consideran fundamentales las relaciones de apoyo interpersonales o el apoyo instrumental. Se estudia: la calidad de las relaciones interpersonales, la existencia de conflictos, situaciones discriminatorias o violentas y la manera ante la cual la empresa afronta dichas situaciones.

En todo caso, aunque el FPSICO es un método que se emplea para evaluar los factores psicosociales, los resultados obtenidos no sólo sirven para evaluar, sino que también pueden ser útiles para sugerir cambios en la organización y en la gestión de la empresa. Estos cambios pueden contribuir a mejorar la utilización de los recursos humanos, y, por lo tanto, elevar la eficiencia de la organización en su totalidad. De esta manera,

el enfoque principal se centra en la utilidad práctica de esta herramienta, la cual ha sido diseñada para orientar el contenido, la dirección y el alcance de las intervenciones en el ámbito psicosocial.

Además, se realizó un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales ad hoc para el estudio de la muestra participante. Por medio del mismo, se analizaron cinco ítems: sexo, edad, nacionalidad, tipo de contrato y categoría profesional (Anexo III).

4.4 Procedimiento de recogida de datos

La recogida de datos se inició el 4 de febrero de 2024, llevándose a cabo digitalmente y en formato papel. En el primer caso, se transcribieron las propias preguntas del cuestionario FPSICO a un cuestionario creado a través de la plataforma Google Forms, al que se accedía por medio de un link de acceso (<https://forms.gle/Yjr6Nn8K6dra3pvm6>). En el segundo caso, desde la aplicación FPSICO 4.1, se descargó el documento del cuestionario en formato PDF, para poder obtener una versión del mismo en formato papel y así poder hacer una difusión de manera presencial, con el objetivo de poder acceder a aquellas personas que carecen de recursos digitales o que son más mayores y presentan dificultades a la hora de desenvolverse con las herramientas tecnológicas.

A través de un muestreo de bola de nieve, se difundió el enlace del cuestionario por medio de WhatsApp a diferentes contactos, que, a su vez, enviaron el *link* por grupos que se habían creado con motivo de la organización de movilizaciones y protestas del sector agrícola, que se llevaron a cabo en el mes de febrero de 2024, coincidiendo con el momento en el que se lanzó la encuesta. Al mismo tiempo, se contó con la colaboración de una cooperativa agrícola, en la que se depositaron varios cuestionarios en formato papel.

El período de difusión se realizó durante los meses de febrero y abril de 2024. Una vez pasado este período, se procedió a la creación de una base de datos anonimizados en la aplicación FPSICO 4.1 en la que se llevaría a cabo el registro de todas las respuestas obtenidas. Como resultado, a fecha 19 de abril de 2024, se logró reunir una muestra total de 100 participantes. De la cual, 52 personas respondieron a través del formulario de Google comentado anteriormente y las 48 personas restantes completaron la encuesta en papel.

4.5 Análisis de datos

El método FPSICO ha sido diseñado para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones similares. Para hacer más sencilla la interpretación de los resultados el programa proporciona una puntuación baremada final. El objetivo principal es clasificar al grupo analizado en los diferentes niveles de riesgo ya definidos, que se basan en los resultados del estudio psicométrico del cuestionario. A mayor riesgo, aumenta la posibilidad de efectos adversos en la salud y la satisfacción de los trabajadores, mostrando variaciones significativas en esta probabilidad según cada nivel. La puntuación baremada se genera automáticamente a través de la Aplicación Informática basada en las respuestas del cuestionario, y no está disponible para terceros. Esto posibilita la visualización de diferentes niveles de riesgo con diferentes tonos de color (riesgo muy elevado: rojo; riesgo elevado: naranja; riesgo moderado: amarillo; situación adecuada: verde). Así, para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos en cada nivel de riesgo, la media, la desviación típica y la mediana.

Algunos cuestionarios no se pudieron contabilizar, ya que estaban incompletos. Según informaron los participantes que eran autónomos, éstos no podían responder a aquellas preguntas relativas a la supervisión, ya que no tienen supervisor y son ellos mismos sus propios jefes; lo mismo sucedió con las preguntas que hacían referencia a las posibilidades de promoción y a la formación ofrecida por la empresa.

4.6 Aspectos éticos

Durante la elaboración de este trabajo, se ha garantizado el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) con el objetivo de proteger la información personal de los participantes y de cumplir con la normativa vigente. Este cumplimiento es esencial para garantizar la confidencialidad e integridad de los datos de nuestra investigación. El propósito de la LOPD es garantizar y proteger las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas, centrándose en el honor e intimidad personal y familiar, en lo que se refiere al tratamiento de datos personales. Esta legislación establece las bases para la adecuada y segura gestión de la información personal en todo tipo de estudios. Todos los datos recopilados fueron anónimos, sin registrar información personal como: correos electrónicos, números de teléfono, nombres, etc., que pudieran identificar a los respondientes, a excepción de aquellos participantes que quisieran saber los resultados de la encuesta.

Todos aquellos que realizaron la encuesta a través de la plataforma Google Forms, tuvieron que aceptar la participación en el estudio, cumpliendo así con la normativa vigente relativa a protección de datos personales. De manera previa a la cumplimentación del cuestionario, los participantes fueron informados de las condiciones de privacidad de Google, ya que, se les facilitó el enlace a la información y se solicitó su aprobación, para así poder finalmente participar y contribuir en el estudio. Los participantes debían confirmar que habían leído la información del estudio, que comprendían que su participación era voluntaria y que daban su consentimiento para participar (Anexo IV). Una vez que los participantes dieron su consentimiento informado, fueron libres en todo momento de optar por la no cumplimentación de la encuesta.

La información recopilada se ha utilizado únicamente para los fines específicos, legítimos, explícitos y exclusivamente académicos, relacionados con este Trabajo Final de Grado, evitando cualquier uso secundario o no autorizado.

5. RESULTADOS

En el estudio participaron un total de 100 personas, 55 de procedencia catalana y 45 de procedencia aragonesa. Tal y como refleja la Tabla 1, la población la han constituido 68 hombres y 32 mujeres, siendo la mayoría de los participantes pertenecientes al rango de edad que los sitúa entre los 26 y los 36 años, más concretamente un 25%, representando el mayor grupo etario. El rango de edad que oscila entre los 48 años y los 58 años también tuvo una participación muy significativa y similar a la del grupo anteriormente mencionado, constituyendo un 24% de la población. Seguidos por la población más joven (18%), con edades que se sitúan entre los 18 y los 25 años.

Por otro lado, en cuanto al origen de los encuestados se observa que la mayoría (92%) son de nacionalidad española, aunque también están presentes otras nacionalidades como Rumanía (7%) y Marruecos (1%).

En lo que respecta al tipo de contrato, hay una clara preeminencia de trabajadores autónomos, que constituyen un 46% de la población, seguidos por los trabajadores con contrato indefinido (33%) y con una menor prevalencia, los que tienen un contrato temporal o formativo (10%), los fijos discontinuos (8%) y, por último, un 3% que dicen no tener contrato de trabajo.

Con respecto a la categoría profesional, ha predominado la participación de aquellos que tienen un puesto de encargado, capataz o jefe de equipo, constituyendo un 26% de la participación; seguidos por tractoristas y maquinistas, conformando un 22% de las respuestas registradas; a continuación, se sitúan con un 21% los operarios del campo y almacenes; seguidamente, con un 18% los pertenecientes a la categoría “otras”, en las que los participantes especificaban ser autónomos, lo que conllevaba la realización de la mayoría de las tareas e implicaba que se sintieran identificados con más de una de las categorías profesionales; por último, un 13% de las respuestas son las pertenecientes al personal o auxiliar técnico o administrativo.

Tabla 1.

Características sociodemográficas y laborales de la población objeto de estudio.

Variables	Total* (N = 100)
Sexo	
Hombre	68%
Mujer	32%
Edad	
18 - 25	18%
26 - 36	25%
37 - 47	16%
48 - 58	24%
59 - 69	15%
70 - 80	2%
81 - 90	0%
Nacionalidad	
España	92%
Rumanía	7%

Variables	Total* (N = 100)
Nacionalidad	
Marruecos	1%
Tipo de contrato	
Indefinido o fijo	33%
Fijo discontinuo	8%
Temporal o formativo	10%
No tengo contrato	3%
Soy autónomo	46%
Categoría profesional	
Personal o auxiliar técnico, administrativo, etc.	13%
Encargado, capataz, jefe de equipo, etc.	26%
Tractorista, maquinista, pastor, sulfatador, motocultor, etc.	22%
Operario del campo y almacenes	21%
Otras: desempeño de todas las categorías descritas previamente	18%

Nota. *Frecuencia (porcentaje). Fuente: Informe FPSICO.

A continuación, en la Tabla 2 se presentan los resultados obtenidos por la muestra participante en el cuestionario FPSICO. Se presentan los resultados en función del nivel de riesgo detectado, la media, la desviación típica, la mediana, así como el rango de puntuaciones en cada factor de riesgo psicosocial.

Tabla 2.

Resultados de la población objeto de estudios en los factores de riesgo psicosocial (FPSICO).

	Situación adecuada	Riesgo mod.	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Media	DT	Mediana	Rango
TT	50%	18%	8%	24%	18,55	11,13	20,00	0 - 37
AU	82%	3%	11%	4%	33,33	29,76	23,50	0 - 113
CT	53%	16%	5%	26%	47,48	18,77	46,00	0 - 106

	Situación adecuada	Riesgo mod.	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Media	DT	Mediana	Rango
DP	77%	9%	6%	8%	45,40	18,26	40,50	10 - 112
VC	79%	6%	12%	3%	19,02	14,34	17,50	0 - 69
PS	35%	31%	16%	18%	28,06	15,77	28,00	4 - 87
ITC	84%	4%	5%	7%	26,95	20,95	20,50	0 - 73
DR	60%	12%	10%	18%	32,39	21,01	31,00	1 - 109
RAS	77%	4%	3%	16%	17,10	20,08	9,50	0 - 97

Nota. Fuente: elaboración propia. TT: Tiempo de trabajo; AU: Autonomía; CT: Carga de trabajo; DP: Demandas psicológicas; VC: Variedad de contenido; PS: Participación/Supervisión; ITC: Interés por el trabajador/Compensación; DR: Desempeño de rol; RAS: Relaciones y apoyo social. Fuente: Informe FPSICO.

Respecto al tiempo de trabajo (TT) un 50% de la muestra se encuentra en una situación adecuada y un 24% de la población se halla en una situación de riesgo muy elevado. La muestra en su conjunto presenta una puntuación media en tiempo de trabajo de 18,55, lo cual corresponde con el valor medio del rango de la variable (0 - 37).

Se observa como el factor autonomía (AU) ha registrado el segundo mejor resultado, que refleja en un 82% de los participantes una situación adecuada, siendo sólo de un 4% la situación de riesgo muy elevado. La muestra total ha obtenido una puntuación media de 33,33, lo que indica que el valor medio es bastante más inferior a la puntuación media del rango de dicha variable (0 - 113).

A continuación, se encuentra el factor carga de trabajo (CT), el cual presenta un resultado mayormente positivo, concretamente, un 53% de los participantes se encuentra en una situación adecuada. Aun así, un 26% de ellos presenta una situación de riesgo muy elevado. No obstante, la media de la muestra en su conjunto es de 47,48 se aproxima al valor medio del rango (0 - 106).

Por otro lado, se encuentra el factor relativo a las demandas psicológicas (DP). El porcentaje más representativo se corresponde con una situación adecuada, el 77% de los participantes. Su media grupal se sitúa en 45,40, una cifra que se aproxima mucho a la media del rango (10 - 112).

Respecto a la variedad/contenido (VC) la situación es también adecuada en un 79% y presentan riesgo elevado el 12% de los participantes. El conjunto total de la muestra tiene una puntuación media de 19,02, por lo que siendo su rango de 0 - 69, se puede apreciar que el valor medio de la variable es mucho más reducido que el valor medio del rango.

Por otra parte, está la variable referente a la participación/supervisión (PS). El porcentaje mayoritario lo constituye la situación adecuada, no obstante, es el más bajo de todas las variables, ya que sólo lo constituye un 35%. Además, el 31% de los participantes presenta riesgo moderado. Si se analiza la media grupal del

factor, con una puntuación de 28,06, puede apreciarse que es inferior a la puntuación media del rango (4 - 87).

Respecto al interés por el trabajador y su compensación (ITC) refleja el mayor de todos los porcentajes obtenidos, presentando un 84% de los participantes una situación adecuada en el nivel de riesgo. Por lo que su media grupal de 26,95 se encuentra por debajo de la media del rango (0 - 73).

Acto seguido, el factor correspondiente al desempeño de rol (DR) presenta a un 18% de la muestra en una situación de riesgo muy elevado y a un 60% en una situación adecuada. Situándose la media grupal en 32,39, valor inferior al valor medio del rango (1 - 109).

En último término, está presente el factor que hace referencia a las relaciones y al apoyo social (RAS), que presenta un 77% de los participantes en una situación adecuada y un 16% en una situación de riesgo muy elevado. El conjunto de la muestra presenta una media de 17,10, nivel inferior al valor medio del rango de la variable (0 - 97).

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Martín Daza y Pérez Bilbao (1997) definen los factores psicosociales como las condiciones laborales que tienen una relación directa con la empresa, el contenido del trabajo y la ejecución del mismo, que a su vez suponen una afectación directa al bienestar y a la salud de los trabajadores. Además, el INSST (2022a) establece que los factores de riesgo psicosocial se desarrollan cuando los factores psicosociales se implantan de una manera deficiente o inadecuada en la empresa, provocando así un aumento en las posibilidades de que se produzcan consecuencias negativas, que afecten de forma directa a la salud y a la seguridad de los propios trabajadores. Por otro lado, siguiendo a I-WHO (2008) y Griffiths (1999) los riesgos psicosociales, son hechos, situaciones o estados del organismo que elevan las probabilidades de que se produzca una alteración en la salud de los trabajadores. Aunque los efectos pueden ser diferentes en cada trabajador, los principales riesgos psicosociales según Moreno Jiménez y Báez León (2010) los constituyen: el estrés, la violencia, el acoso, la fatiga y la sobrecarga laboral.

El objetivo principal del presente TFG ha sido evaluar los factores de riesgo psicosocial del sector agrario, para ello se ha conseguido una muestra de 100 personas que se dedican a la agricultura, alcanzando la muestra inicial prevista.

Tal y como reflejan los resultados, la mayoría de la muestra la constituyen hombres, con un 68% de participación. Una participación que refleja la situación actual española, tal y como muestra el Anuario de Estadística del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023a), que data en un 71,8% los hombres que forman parte de la población activa del sector agrario, y en un 28,2% las mujeres (Anexo V). Los resultados obtenidos muestran diferencias claras en el sexo de los participantes y su actividad dentro del sector agrícola, como se aprecia tanto en el análisis del cuestionario realizado, como en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2023b). En ambos casos, se observa una prevalencia significativamente mayor de hombres ocupados, en comparación con mujeres, en este ámbito laboral (Anexo VI).

En cuanto a la edad de los participantes, se observa que el rango de edad comprendido entre los 26 - 36 años es el que mayor representatividad ha tenido, seguido por el de 48 - 58 años. Datos acordes con el Anuario de Estadística (INE, 2023a), que indica como el grupo de edad correspondiente a 40 - 49 años es el más representativo, seguido por el de 50 - 59 años, situándose a continuación el grupo etario de 30 - 39 años. Por lo que, la comparación de dichos resultados representa que la mayoría de los agricultores del país tienen entre 30 y 59 años, una franja de edad que se corresponde con la obtenida en la investigación realizada. No obstante, en el cuestionario ha habido una participación de un 18% de la población más joven (18 - 25 años), siendo superior a la de las personas de más de 59 años, por lo que podría decirse, que, en la actualidad en el sector agrario participante predominan más los trabajadores jóvenes sobre los de edades más avanzadas.

En referencia a la nacionalidad de los participantes, se observa que mayoritariamente han participado trabajadores españoles, únicamente un 8% son trabajadores extranjeros, un porcentaje poco representativo en comparación con la situación actual a nivel europeo y nacional. El estudio fue realizado en un periodo del año en el que no se realizan cosechas ni recolectas. Si se pone atención únicamente en las Comunidades Autónomas que fueron analizadas en este estudio, sólo una provincia se encontraba parcialmente en campaña en el momento en el que se difundió el cuestionario. En Huesca, Teruel, Girona y Lleida las campañas se prolongan desde mayo hasta octubre; en Zaragoza desde mayo hasta noviembre; en Barcelona únicamente se ocupan los meses de agosto, septiembre y octubre; y, en Tarragona los meses de enero y febrero y el periodo entre septiembre y diciembre (UPA, 2020a). Es por esta razón que se observa una participación mayoritaria de trabajadores españoles y una presencia limitada de trabajadores extranjeros en la muestra obtenida. Por ello mismo, si este estudio se hubiese realizado entre los meses de mayo y octubre, cuando la demanda laboral es mayor debido a la época de cosecha en las Comunidades Autónomas analizadas, se podría haber observado una mayor cantidad de trabajadores inmigrantes. Esto destaca la importancia de considerar el momento temporal de la recopilación de datos para obtener una muestra más representativa y precisa de la fuerza laboral agrícola.

A continuación, en cuanto al tipo de contrato predominante entre los participantes se encuentran los trabajadores autónomos. No obstante, según el informe *Occupational safety and health in Europe* (EU-OSHA, 2023), el número de trabajadores autónomos pertenecientes al sector agrícola se redujo a la mitad entre el año 2005 y 2019, debido al estancamiento del trabajo familiar. En relación con la categoría profesional, la predominante ha sido la relativa a los encargados o jefes de equipo, situándose en segundo lugar los tractoristas y maquinistas, seguidos por los operarios del campo. En la categoría “otras” se incluyeron los trabajadores autónomos, ya que, al desempeñar diferentes tareas, consideraron que pertenecían a múltiples categorías profesionales. El 13% de los trabajadores que desempeñan puestos de auxiliar o administrativo, realizan unas tareas muy diferentes al resto de participantes.

Observando el tiempo de trabajo, la situación de elevado riesgo puede deberse a que 35 personas han manifestado trabajar siempre los sábados (Anexo VII). A diferencia de 40 personas que han manifestado no trabajar nunca los domingos o festivos, dato que repercute a ese resultado final sobre la variable que representa una situación adecuada del tiempo de trabajo. No obstante, es una práctica muy habitual en este sector, según afirma la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2011), que indica que un 54,8% trabajan habitualmente los sábados y domingos. Por otro lado, en relación con la posibilidad de compaginar el tiempo libre con la vida familiar o

social, un 46% tienen dificultades para llevar a cabo dicha compaginación. Constituyendo así un resultado más elevado que el presentado por la encuesta mencionada anteriormente (INSHT, 2011) que sitúa en un 24,9% la cantidad de trabajadores que tienen complicaciones para adaptar sus jornadas a sus compromisos familiares o sociales.

Respecto a la autonomía, presenta un resultado positivo, quizás debido a la posibilidad que tienen los trabajadores de realizar pausas, de tomar horas o días libres, de marcar sus propios ritmos de trabajo, etc. (Anexo VIII). Unido a la autonomía a la hora de tomar decisiones que atañen al trabajo. Ya que, tal y como presentó el informe OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (EU-OSHA, Leclerc et al., 2022), tan sólo un 15% de trabajadores manifestó tener falta de autonomía o falta de influencia sobre los ritmos de trabajo, por lo que en general, los resultados de la variable autonomía en ese estudio fueron buenos. Sin embargo, dicha situación contrasta con los datos proporcionados por la VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo (INSHT, 2011) donde un 39% de los trabajadores expresó tener falta de autonomía en el trabajo. Por todo ello, se observa una disparidad notable en las percepciones de autonomía laboral entre diferentes estudios, lo que podría indicar la influencia de diferentes contextos laborales y temporales.

En lo que respecta a la carga de trabajo se puede asociar el porcentaje de riesgo muy elevado, con que 22 trabajadores han manifestado hacer siempre horas extra y 29 a menudo; todo ello unido a que casi la mitad de los participantes consideran excesiva su carga de trabajo, y la mayoría considera que las tareas que realiza son difíciles, hasta el punto de que, en ocasiones, requieren contar con la ayuda de alguien para su ejecución (Anexo IX). Tal y como reseñaba el informe *Occupational safety and health in Europe* (EU-OSHA, 2023) los trabajadores autónomos agrícolas son los que presentan mayores niveles de trabajo fuera de los horarios habituales, es decir, los que más horas extraordinarias realizan. No obstante, el porcentaje se ha visto reducido de un 68,4% en 2011 a un 63,4% en 2019. Aun así, el informe de la OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (EU-OSHA, Leclerc et al., 2022) refleja cómo un 47% de los trabajadores están sometidos a presión de tiempos de trabajo en este sector.

En referencia a las demandas psicológicas, se puede apreciar que un resultado positivo que presenta, puede deberse a que la mayoría de los trabajadores han manifestado que prácticamente nunca tienen que ocultar sus sentimientos y sus emociones ante otras personas (Anexo X). No obstante, el 37% de los encuestados han manifestado que su trabajo requiere tener siempre una buena memoria y tomar siempre la iniciativa, por lo que, en ocasiones, las demandas psicológicas son elevadas. Esto contrasta con el informe ESENER (EU-OSHA, Howard et al., 2022) que refleja como la agricultura es un sector que cuenta con una gran exposición a riesgos de tipo psicosocial, pero a su vez, es el sector que menos recurre al apoyo y a la atención psicológica.

A continuación, la variedad y contenido del trabajo presenta una adecuada situación. La mayoría de personas participantes consideran relevante su trabajo y piensan que contribuye en buena medida a la organización, sin embargo, se aprecia una falta de reconocimiento por parte de los superiores (Anexo XI).

Respecto a la participación y supervisión presenta peores cifras. Los participantes reflejan ausencia de supervisión de manera general. La alta proporción de autónomos que participaron en el estudio pudo haber contribuido significativamente al elevado nivel de falta de supervisión observado en ese porcentaje. Por otro

lado, aproximadamente la mitad de los participantes no presenta poder de participación o no tiene capacidad de decisión absoluta, datos que repercuten a que la situación no sea del todo positiva (Anexo XII).

Seguidamente, respecto al interés por el trabajador y su compensación, la mayoría de las personas están satisfechas con el salario que reciben y consideran proporcional el esfuerzo que realizan con las recompensas recibidas (Anexo XIII). Situación que ya reflejaba la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011), en la que se situaba el porcentaje de satisfacción por encima del de insatisfacción, siendo este último de un 41,1%, indicando, por tanto, que es mayor la proporción de personas satisfechas con su salario. En cuanto a la información recibida sobre las posibilidades de promoción, se observa un equilibrio notable. La mitad de los participantes consideran que la información que reciben es adecuada, mientras que la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo señala una falta de perspectiva de promoción para un 56,7% de los participantes (INSHT, 2011). Esto sugiere que, aunque muchos se sienten satisfechos, existe una preocupación considerable sobre las oportunidades de avanzar en sus carreras.

Por otro lado, en el desempeño de rol, más de la mitad de los trabajadores han señalado que en ocasiones se les asignan tareas que no pueden llevar a cabo por la falta de recursos y tienen que saltarse los métodos establecidos para poder desempeñar las tareas encomendadas (Anexo XIV). A pesar de esto, consideran que es buena la información que reciben por parte de sus superiores en líneas generales. Sin embargo, el informe OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (EU-OSHA, Leclerc et al., 2022) indicaba que un 24% de los trabajadores sienten tener una comunicación o cooperación pobre y escasa dentro de la organización, lo que se relacionaría con la necesidad de lograr una mejora de dicha comunicación, que afectaría indirectamente al desempeño de rol.

Por último, los datos relativos a las relaciones y al apoyo social muestran, por un lado, que, en líneas generales, las relaciones interpersonales son adecuadas y los trabajadores pueden contar con el apoyo del resto de sus compañeros en situaciones de dificultad, destacando las relaciones con otras personas que trabajan en la empresa. Por ello mismo, la interacción con los demás y establecer unas relaciones adecuadas, resultan imprescindibles en este sector, para así poder hacer frente a los riesgos psicosociales, tal y como señala en el informe *Occupational safety and health in Europe* (EU-OSHA, 2023). Por otro lado, la situación de riesgo también está relacionada con la falta de información sobre cómo reaccionar ante un conflicto interpersonal (Anexo XV). Asimismo, es de destacar como la mayoría de los participantes han afirmado que no existen situaciones de acoso sexual ni situaciones de violencia psicológica en su empresa, un porcentaje que cobra relación con el obtenido del informe OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (EU-OSHA, Leclerc et al., 2022), en el que se especifica que únicamente un 8% de los trabajadores sufren de acoso o intimidación.

En resumen, se puede observar que, a pesar de que los niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial son elevados en este sector, la situación de riesgo es bastante reducida tras los resultados obtenidos. Como se ha explicado a lo largo del presente TFG, una gestión deficiente de los factores de riesgo psicosocial puede derivar en situaciones de riesgo. Sin embargo, en este caso específico, los resultados positivos sugieren que la gestión de dichos factores ha sido efectiva. Aspecto no coincidente con los resultados expuestos el informe OSH Pulse - *Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (EU-OSHA, Leclerc, 2022), en el que se situaba en un 22% la cantidad de trabajadores agrícolas que padecen de elevados niveles de estrés, de ansiedad o depresión.

En conclusión, esta evaluación ha permitido conocer los factores de riesgo psicosocial ante los que se encuentran expuestos los trabajadores pertenecientes al sector agrario, al mismo tiempo que, ha permitido realizar una evaluación de los riesgos que presenta dicho sector. Los participantes de esta evaluación no presentan niveles elevados de riesgo psicosocial, por lo que se puede predecir que la situación de riesgo en el sector agrario es óptima conforme a los factores estudiados. No obstante, dichos resultados se han visto influenciados por haberse realizado fuera de las campañas agrícolas, lo que ha implicado una menor participación y una menor presencia de trabajadores inmigrantes. La presente situación ha supuesto un cambio en el contexto habitual agrícola, caracterizado por la presencia de trabajadores extranjeros y por unas condiciones laborales y climatológicas más adversas. A pesar de lo anteriormente mencionado, se considera que la participación ha sido positiva y que se logró una elevada participación. De cara a futuras investigaciones, sería conveniente llevar a cabo la evaluación durante el periodo de campaña agrícola, con el fin de obtener resultados que reflejen con mayor precisión la realidad del sector. Esto permitiría contrastar datos entre una temporada y otra, proporcionando un análisis más completo y detallado, con una mayor participación de trabajadores inmigrantes, mayor carga laboral y condiciones climatológicas adversas. No obstante, esto no implica que los resultados obtenidos en este estudio no demuestren una realidad, sino que estos pueden variar significativamente según la temporada en la que se encuentre el sector. Por todo ello, el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el sector agrario es de suma relevancia debido a su estrecha relación con la salud de los trabajadores. Estos riesgos no solo afectan al bienestar emocional y mental, sino que también tienen implicaciones directas en la productividad y sostenibilidad del sector. Abordar estos factores es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo así la calidad de vida de los trabajadores y fortaleciendo la eficiencia y competitividad del sector agrario. Por lo tanto, es crucial impulsar investigaciones y establecer normativas que reconozcan y mitiguen estos riesgos, asegurando una protección integral de la salud de todos los involucrados.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, L. M. y Pearson, C. M. (1999). Tit-for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-777. <https://doi.org/10.1177/001872679404700701>
- Brun, E. y Milczarek, M. (2008). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Buunk, B. P., de Jonge, J., Ybema, J. F., y de Wolff, CH. J. (1998). Psychosocial aspects of Occupational Stress. En J. D. Drenth, H. Thierry, y CH. J. de Wolff (Eds.), *Work Psychology*. East Sussex: Psychology Press.
- California Occupational Safety and Health Administration (1995). *Guidelines for workplace security*. Sacramento, CA: COSHA.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2002). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Resumen*. Oficina de Publicaciones.
- Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo de la Comisión Europea. (2001). *Opinión sobre la violencia en el lugar de trabajo*.
- Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.

- Consejo General de la Psicología de España. (22 de marzo de 2024). *La UE aborda los problemas de salud mental en agricultores*. Infocop. <https://www.infocop.es/>
- Constitución Española [C.E.]. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.
- Cox, T. y Rial-Gonzalez, E. (2000). Risk management, psychosocial hazards and work stress. En J. Rantanen y S. Lehtinen (Eds.), *Psychological Stress at Work*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Cox, T., Griffiths, A. y Leka, S. (2005). Work organization and work related stress. En K. Gardiner y J. M. Harrington (Eds.), *Occupational Hygiene*. Oxford: Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470755075.ch28>
- Cox, T., Griffiths, A., y Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Belgian: European Agency for Safety and Health at Work.
- De Arquer, M. I. (1997). Nota Técnica de Prevención 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., y Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1–29. <https://doi.org/10.1080/02678370701254082>
- DSM-IV TR (2002). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., y Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 331–351. <https://doi.org/10.2307/3069350>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- European Agency for Safety and Health at Work, Howard, A., Antczak, R., Albertsen, K. (2022). *Third European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2019): how European workplaces manage safety and health: overview report*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/881291>
- European Agency for Safety and Health at Work, Leclerc, C., De Keulenaer, F. y Belli, S. (2022). *OSH pulse: occupational safety and health in post-pandemic workplaces: report*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/478476>
- European Agency for Safety and Health at Work, Lieck, L. (2023). *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/56459>
- European Agency for Safety and Health at Work, van den Heuvel, S., Eekhout, I., Roozebom, M. B. (2018). *Management of psychosocial risks in European workplaces: evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2)*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/5030>
- Frone, M. R. y Tidwell, M.-C. O. (2015). The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI). *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 273–288. <https://doi.org/10.1037/a0038700>
- Gracia Camón, D. A. (2003). *Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales y organizacionales* (23 ed., Vol. 90, pp. 29-37). Mapfre seguridad.

- Gracia Camón, D. A. (2006). Método del Instituto de ergonomía MAPFRE (INERMAP). En Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J. C. y Martínez-Losa, F. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 86-103). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Griffiths, A. (1999). Organizational Interventions: facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 25(6), 589-596. <https://doi.org/10.5271/sjweh.485>
- Guardia, J., Però, M. y Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20, 939-944.
- Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart. The Commercialisation of Human feelings*. Los Angeles, CA: University of California Press.
- Instituto Nacional de Estadística. (2023a). *Demografía y aspectos sociales. Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario, según género y grupos de edad (Medias anuales)*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2023b). *Encuesta de Población Activa. Sexo, Agricultura, Total*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Catálogo de publicaciones del INSST.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (2022a). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Catálogo de publicaciones del INSST.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (2022b). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Catálogo de publicaciones del INSST.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (2024). Parte 4: Ergonomía y psicología aplicada. Tema 5: Carga física de trabajo. En Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ed.), *Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- ISO 10075-1 (2017). *Ergonomic principles related to mental workload. Part 1: General issues and concepts, terms and definitions*. ISO, Geneva.
- Johnson, J. V. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Unpublished doctoral dissertation, John Hopkins University.
- Johnson, J. V., y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and Empirical Issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117. https://doi.org/10.1300/J135v01n01_05

- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. B., y Lozano, R. (2002). *World Report on Violence and Health*. Geneva: World Health Organization. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)11133-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)11133-0)
- Lahera, M (2006). Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. En Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J. C. y Martínez-Losa, F. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 64-82). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Lahera, M. y Nogareda, C. (2009). NTP 840: *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales*. Madrid: INSHT.
- Leka, S., Cox, T. y Zwetsloot, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). En S. Leka y T. Cox (Eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (pp. 1-16). Nottingham: I-WHO.
- Leka, S., Hassard, J., Jain, A., Makrinov, N., Cox, T., Kortum, E., Ertel, M., Hallsten, L., Iavicoli, S., Lindstrom, K. and Zwetsloot, G. (2008), *Towards the development of a European framework for psychosocial risk management at the workplace*. SALTSA reports. I-Who Publications, Nottingham.
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Reading, M.A: Addison Wesley.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10 noviembre de 1995).
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J. J., y Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 189-202.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Martín Daza, F. y Pérez Bilbao, J. (1997). NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.
- Martínez Iñigo, D. (2001). Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. *Una revisión teórica. Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 131-153.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2º ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Mauno S y Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-career couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314. <https://doi.org/10.1348/096317902320369721>
- Meliá, J. L. (2003). *Batería de factores psicosociales de salud laboral: Instrumentos diagnósticos para la prevención de disfunciones y patologías laborales*. Valencia: Ed. Cristóbal Serrano.
- Meliá, J. L. (2004). *La Batería de Factores psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos psicosociales*. Trabajo presentado al tercer congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela.
- Meliá, J. L. (2006). La Batería Valencia PREVACC 2003 de la Universidad de Valencia. En Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J. C. y Martínez-Losa, F. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 155-180). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores del Sector Agrario*. Centro de publicaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Ministerio de Trabajo e Inmigración. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2009). *Criterio Técnico sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo*, 69.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Estadística de Accidentes de Trabajo. Avance enero 2024*.
- Moncada i Lluís, S., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moriña Soler, D., y Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-Istas21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista española de salud pública*, 95.
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno-Jimenez, B., Gálvez Herrero, M., Rodríguez-Carvajal, R., y Garrosa Hernández, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 63-73.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. y Vermeulen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Peiró, J. M. (1999). El Modelo AMIGO: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 72, 3-15.
- Pérez, G. y Gallego, Y. (2006). Batería MC-UB de evaluación de riesgos psicosociales en la pequeña y mediana empresa. Trabajo presentado a la 5ª Jornada Nacional de Ergonomía y Psicociología. Avilés.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., y Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10238-000>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997).
- Rick, J. y Briner, R. B. (2000). *Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects*. *Occupational Medicine*, 50, 310-314. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.310>
- Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., y Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. En S. Leka y T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W.B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215-231.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sebastián García, O. y del Hoyo Delgado, M.A. (2004). *La carga mental de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1145/2008. (Sala de lo Social, 1ª), de 6 de febrero de 2008 (recurso 8265/2007).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 796/2005. (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 5 de octubre de 2005 (recurso 2236/2005).
- Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work & Health Psychology*. (2ªed., pp. 63-82). West Sussex: Wiley.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Tehrani, N. (2004). *Workplace Trauma*. New York: Brunner - Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203500620>
- Tehrani, N. (2010). *Managing trauma in the workplace*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203841068>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *The Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (2019a). *Agripreven. La prevención en tu mano Prevención de riesgos de carácter psicosocial y organizativo*.
- Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (2019b). *En el campo, trabaja sin riesgos*. Agripreven. <https://agri-preven.es/ap/proyecto>
- Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (2020a). *UPA INTEGRAL. Guía Agointegra. Pautas y recomendaciones para personas migrantes, agricultores y ganaderos y habitantes del medio rural*.
- Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. (2020b). *UPA INTEGRAL. Menos despoblamiento rural. Más integración de la población migrante*.
- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., y Griffiths, A. (1997). *Guidance on the prevention of violence at work*. Brussels: European Commission.

8. ANEXOS

ANEXO I. Principales campañas agrícolas en España.

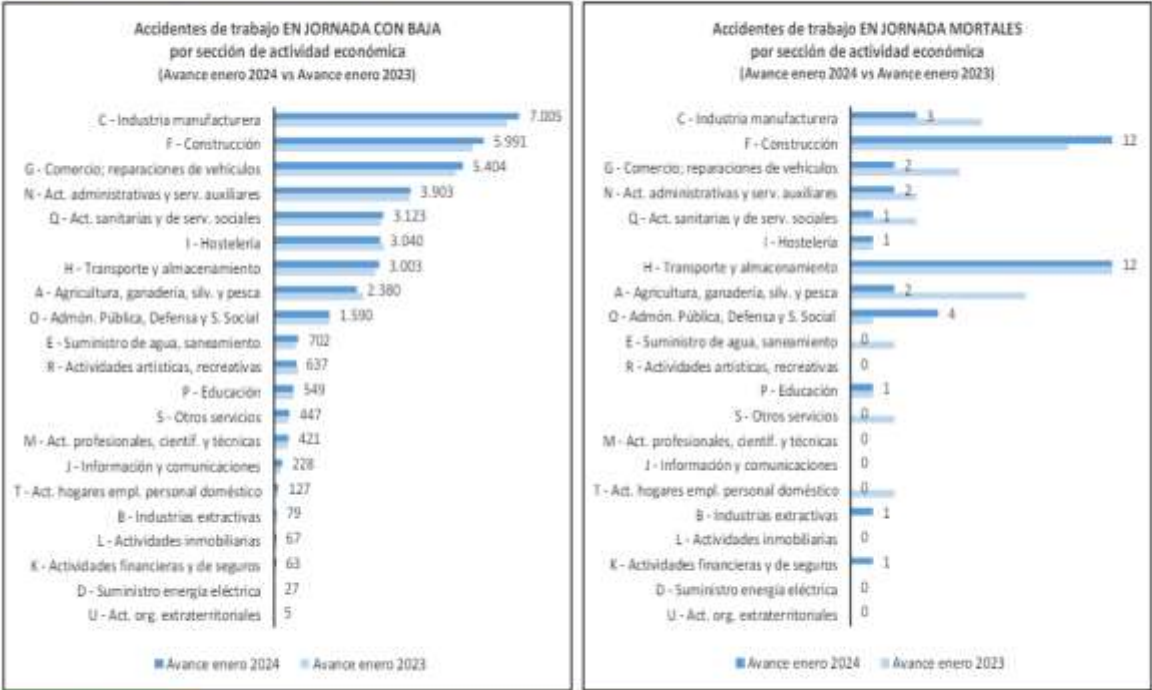
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	Mayo	Jun.	Jul.	Agos.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Albacete					Ajo			Vendimia				
						Cebollas y hortalizas						
Alicante					Hortofrutícola							
						Sandía y melón						
								Fruta/Fruta dulce				
Almería												
Ávila									Plantación de fresa			
Badajoz												
Barcelona												
Burgos												
Cáceres												
Cádiz												
Castellón												
Ciudad Real												
Córdoba												
Cuenca												
Girona												
Granada												
Guadalupe												
Huelva												
Huesca												
Jaén												
León												
Lleida												
Málaga												
Murcia												
Palencia												
Palmas, Las												
Rioja, La												
Santa Cruz de Tenerife												
Segovia												
Sevilla												
Soria												
Tarragona												
Teruel												
Toledo												
Valencia												
Valladolid												
Zamora												
Zaragoza												

Nota. Adaptado de *Principales campañas agrícolas en España*, de Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos, 2020.

ANEXO II. Estadística de accidentes de trabajo. Datos absolutos. Total accidentes de trabajo en jornada.

ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO. DATOS ABSOLUTOS
TOTAL. Accidentes de trabajo en jornada (II)

Por sección de actividad económica, se presentan los datos del total de accidentes de trabajo en jornada, con baja y mortales, así como los datos del mismo periodo del año anterior.



Nota. Adaptado de Estadística de Accidentes de Trabajo. Datos absolutos. Total. Accidentes de trabajo en jornada (II), de Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

ANEXO III. Cuestionario de datos sociodemográficos.

1. Sexo
 - ☐ Hombre
 - ☐ Mujer
2. Edad: _____
3. Nacionalidad: _____
4. Tipo de contrato
 - ☐ Indefinido o fijo
 - ☐ Fijo discontinuo
 - ☐ Temporal o formativo
 - ☐ No tengo contrato
 - ☐ Soy autónomo
 - ☐ Otro: _____
5. Categoría profesional
 - ☐ Personal o auxiliar técnico, administrativo, etc.
 - ☐ Encargado, capataz, jefe de equipo, etc.
 - ☐ Tractorista, maquinista, pastor, sulfatador, motocultor, etc.
 - ☐ Operario del campo y almacenes.
 - ☐ Otra: _____

ANEXO IV. Consentimiento informado.

El siguiente cuestionario forma parte de un Trabajo de Fin de Grado (TFG) que se llevará a cabo por las estudiantes Paula Asensio y Estrella Gómez, tutorizado por la Dra. Ángela Asensio, profesora del Área de Psicología Social de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, de la Universidad de Zaragoza.

Antes de tomar una decisión es necesario que lea y entienda la siguiente información:

El objetivo de este trabajo es realizar una Evaluación de los Riesgos Psicosociales en el Sector Agrario, por medio de una encuesta creada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que se medirán variables como: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, apoyo social...

Si usted forma parte del Sector Agrario de nuestro país y es mayor de 18 años, le invitamos a participar. Contestar a esta encuesta no le llevará más de 10-15 minutos.

Su participación es totalmente voluntaria y gratuita, no le ocasionará perjuicios ni más molestias que el tiempo que emplee en completar la encuesta, pero contribuirá a obtener el conocimiento que necesitamos. Sólo le pedimos que sus respuestas se ajusten lo máximo posible a la realidad. En caso de que opte por no contestar, sus respuestas no quedarán registradas.

Es un cuestionario totalmente ANÓNIMO, no incluye datos que permitan identificarle y todas las respuestas serán confidenciales. No obstante, al igual que ocurre cuando realiza una búsqueda en Google o utiliza sus servicios, esta empresa (Google) sí podría identificarle y recopilar sus datos. Por ello, le informamos que puede acceder a la Política de privacidad de Google y revisar sus ajustes de privacidad en el siguiente enlace: <https://policies.google.com/privacy>.

En relación con esta encuesta, usted puede ejercer sus derechos en materia de privacidad directamente ante Google y, en caso de no verlos satisfechos, podrá, si lo desea, dirigirse las investigadoras principales (paulaasensio06@gmail.com) y (egomezgallego@gmail.com).

A partir de los resultados del trabajo de investigación, se podrán elaborar comunicaciones científicas para ser presentadas en congresos o revistas científicas, pero se harán siempre con datos agrupados y nunca se divulgará nada que le pueda identificar. Por último, informarle de que este proyecto no cuenta con financiación.

Muchas gracias por su atención, y si finalmente desea participar, le rogamos que firme el documento de consentimiento que se adjunta y le reiteramos nuestro agradecimiento por contribuir a generar conocimiento científico.

Consentimiento

1. Marque las opciones que correspondan:

- ☐ He leído la información del estudio previamente mostrada
- ☐ Comprendo que mi participación es voluntaria
- ☐ Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera y sin tener que dar explicaciones

- ☐ Presto libremente mi consentimiento para participar en este estudio y doy mi consentimiento para el acceso y utilización de mis datos conforme se estipula en la información del estudio previamente mostrada
2. De querer ser informado/a de los resultados escriba aquí su dirección de correo electrónico
-
3. ¿Ha leído y acepta TODAS las cuestiones anteriores y la Política de Privacidad de Google: <https://policies.google.com/privacy?>
- ☐ Acepto la política de privacidad
- ☐ No acepto la política de privacidad
4. ¿Acepta participar en este estudio respondiendo a las siguientes preguntas?
- ☐ Sí
- ☐ No

ANEXO V. Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario, según género y grupos de edad (Medias anuales).

DEMOGRAFÍA Y ASPECTOS SOCIALES

5.8. Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario ⁽¹⁾, según género y grupos de edad (Medias anuales)

Años (*)	Total	Género		Grupos de edad en años						
		Hombres	Mujeres	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65 y más
2012	100	70.8	29.4	1.7	15.9	26.0	28.2	20.1	6.8	1.3
2013	100	71.9	28.1	1.4	15.7	25.1	28.8	21.9	6.4	1.4
2014	100	73.8	26.4	1.3	15.4	24.9	27.8	24.3	6.1	1.1
2015	100	74.7	25.4	1.4	15.2	23.7	28.0	24.1	6.4	1.2
2016	100	74.7	25.3	1.3	15.1	23.9	27.7	24.4	6.2	1.4
2017	100	73.8	26.2	1.7	14.0	22.7	28.8	25.0	6.4	1.3
2018	100	74.3	25.7	1.7	13.4	23.8	28.5	24.7	6.7	1.5
2019	100	74.3	25.7	1.8	13.2	22.8	27.3	25.7	7.6	1.6
2020	100	75.4	24.6	1.5	13.2	22.0	27.4	26.0	8.0	1.9
2021	100	73.8	26.4	1.1	14.8	22.0	31.3	27.5	10.7	2.6
2022	100	74.5	25.5	1.4	12.5	20.5	27.2	26.4	9.7	2.8
2022 (P)	100	71.8	28.2	1.3	11.8	20.1	27.3	26.2	9.5	3.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

⁽¹⁾ Comprende agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

(*) Las tablas que incluyen entre sus variables la ocupación se elaboran con CNO 2011.

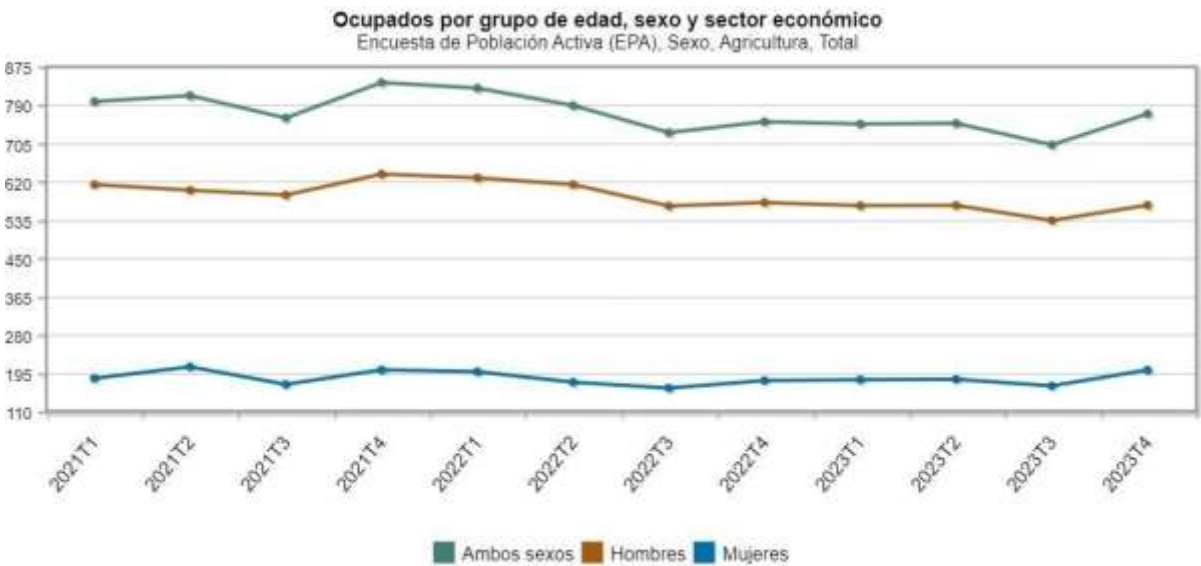
P: Datos preliminares.

(2) Los períodos que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por la rama de actividad correspondiente a dicho empleo.

En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EI en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las extracciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual. Se recomienda consultar las tablas de fiabilidad relativas a dichos coeficientes de variación.

Nota. Adaptado de Demografía y aspectos sociales. Distribución porcentual de la población activa en el sector agrario, según género y grupos de edad (Medias anuales), de Instituto Nacional de Estadística, 2023.

ANEXO VI. Ocupados en el sector agrícola por grupo de edad y sexo.



Nota. Adaptado de *Encuesta de Población Activa. Sexo, Agricultura, Total* de Instituto Nacional de Estadística, 2023.

ANEXO VII. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor tiempo de trabajo (TT).

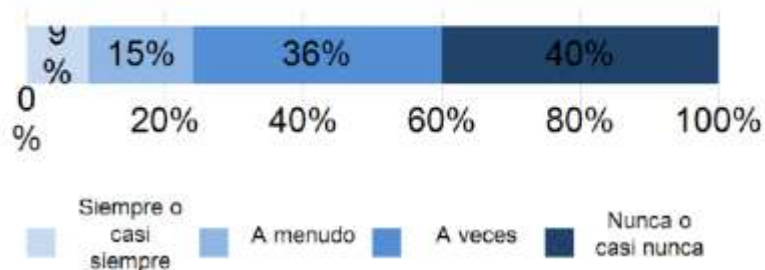
1 - ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre	35 %
A menudo	11 %
A veces	37 %
Nunca o casi nunca	17 %

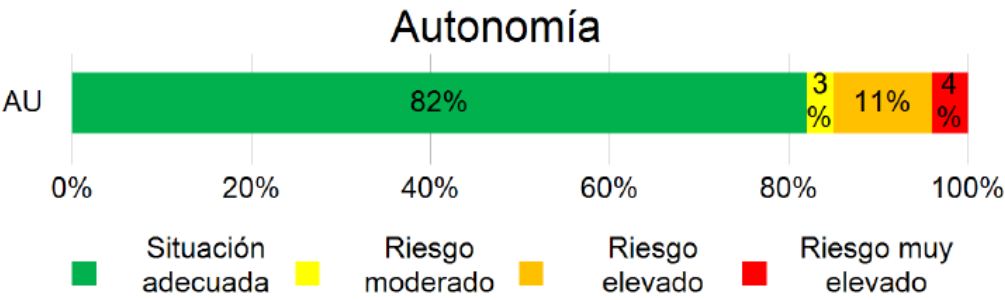


2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre	9 %
A menudo	15 %
A veces	36 %
Nunca o casi nunca	40 %



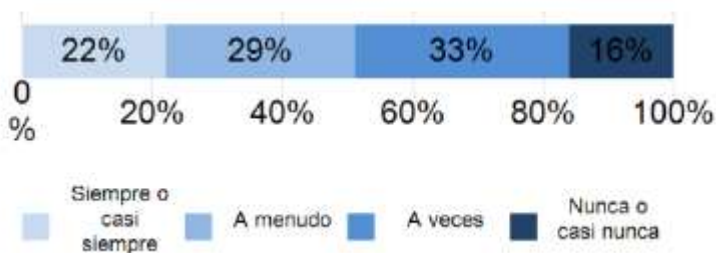
ANEXO VIII. Porcentajes generales en el factor autonomía (AU).



ANEXO IX. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor carga de trabajo (CT).

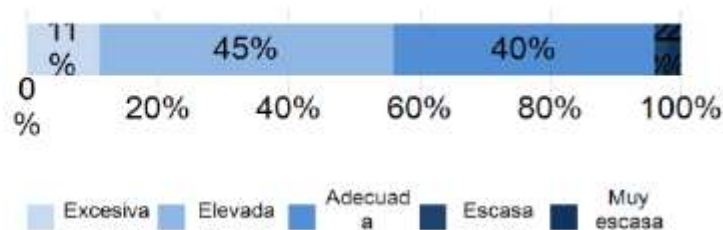
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	22 %
A menudo	29 %
A veces	33 %
Nunca o casi nunca	16 %



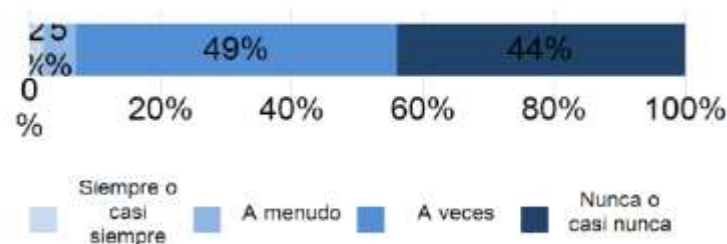
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	11 %
Elevada	45 %
Adecuada	40 %
Escasa	2 %
Muy escasa	2 %



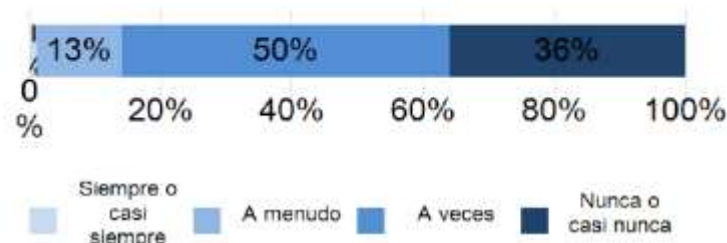
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	2 %
A menudo	5 %
A veces	49 %
Nunca o casi nunca	44 %



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

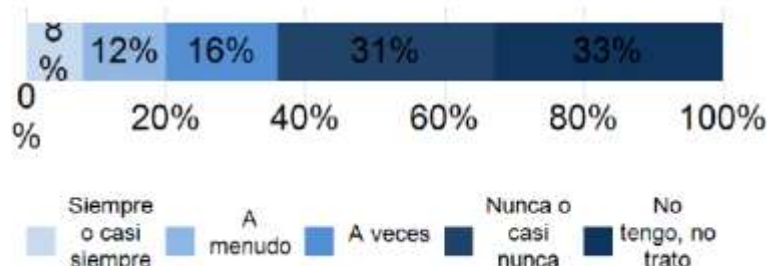
Siempre o casi siempre	1 %
A menudo	13 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	36 %



ANEXO X. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor demandas psicológicas (DP).

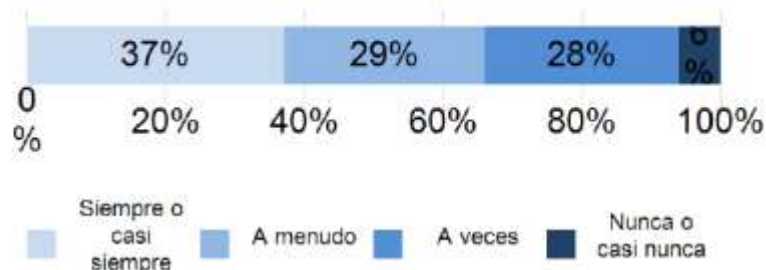
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	8 %
A menudo	12 %
A veces	16 %
Nunca o casi nunca	31 %
No tengo, no trato	33 %



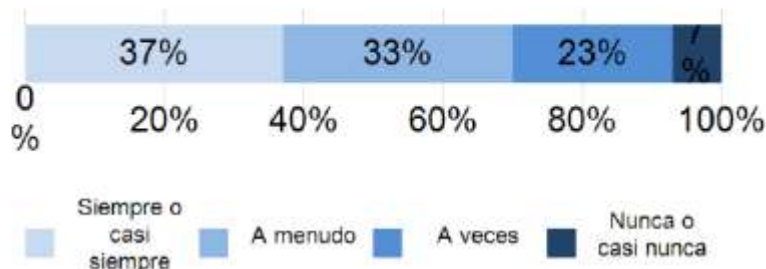
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre	37 %
A menudo	29 %
A veces	28 %
Nunca o casi nunca	6 %



33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

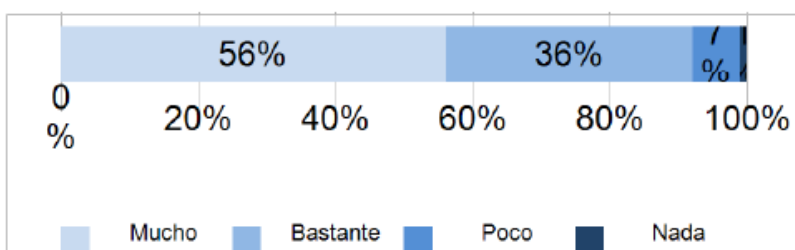
Siempre o casi siempre	37 %
A menudo	33 %
A veces	23 %
Nunca o casi nunca	7 %



ANEXO XI. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor variedad / contenido (VC).

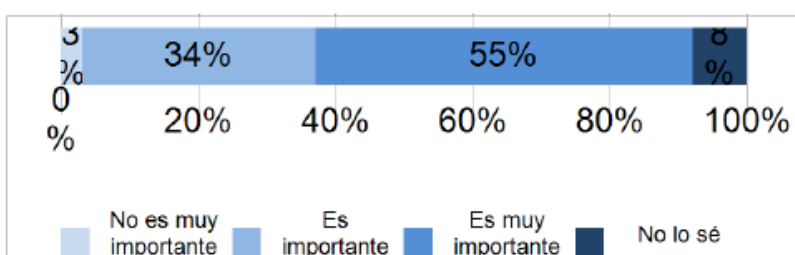
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho	56 %
Bastante	36 %
Poco	7 %
Nada	1 %



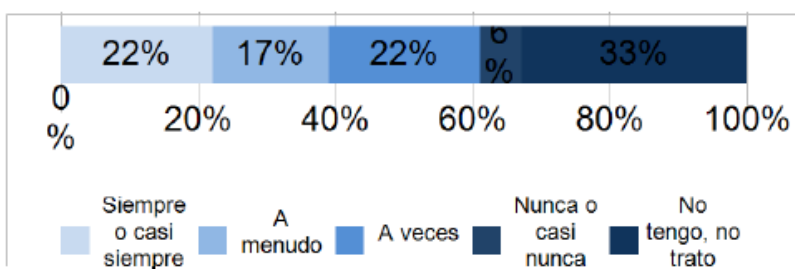
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	3 %
Es importante	34 %
Es muy importante	55 %
No lo sé	8 %



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

Siempre o casi siempre	22 %
A menudo	17 %
A veces	22 %
Nunca o casi nunca	6 %
No tengo, no trato	33 %



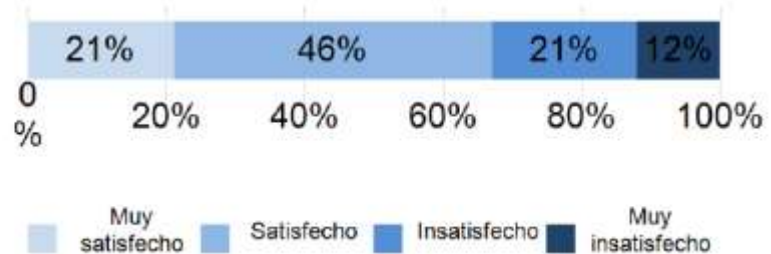
ANEXO XII. Porcentajes generales en el factor participación / supervisión (PS).



ANEXO XIII. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor interés por el/la trabajador/a / compensación (ITC).

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

Muy satisfecho	21 %
Satisfecho	46 %
Insatisfecho	21 %
Muy insatisfecho	12 %



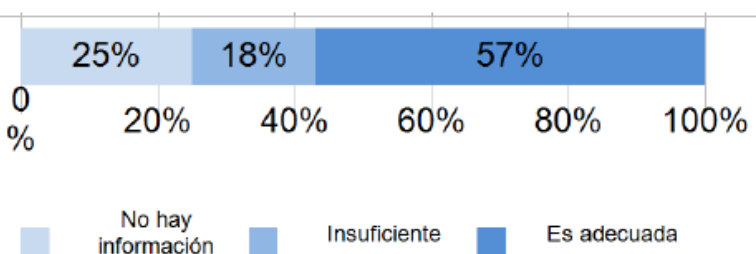
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	27 %
Suficiente	45 %
Insuficiente en algunos casos	21 %
Totalmente insuficiente	7 %



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

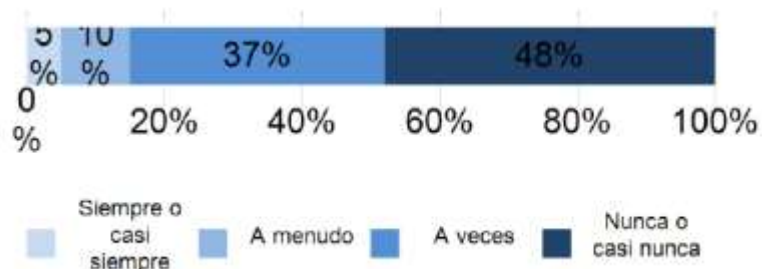
No hay información	25 %
Insuficiente	18 %
Es adecuada	57 %



ANEXO XIV. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor desempeño de rol (DR).

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

Siempre o casi siempre	5 %
A menudo	10 %
A veces	37 %
Nunca o casi nunca	48 %



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

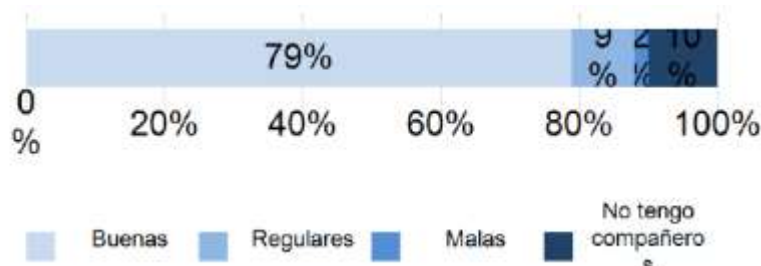
Siempre o casi siempre	6 %
A menudo	18 %
A veces	40 %
Nunca o casi nunca	36 %



ANEXO XV. Porcentaje de respuestas en cada pregunta en el factor relaciones y apoyo social (RAS).

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

Buenas	79 %
Regulares	9 %
Malas	2 %
No tengo compañeros	10 %



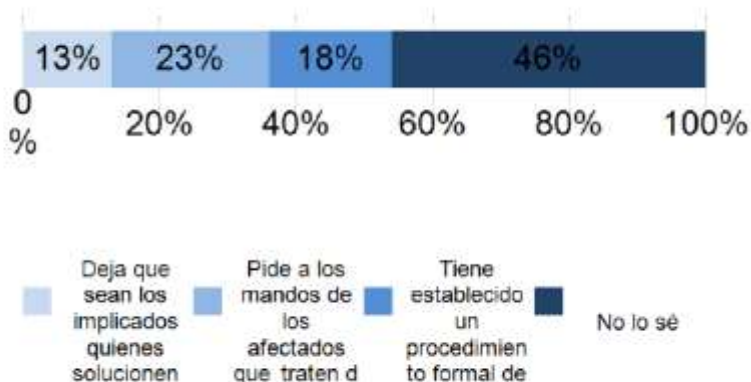
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	34 %
A menudo	21 %
A veces	18 %
Nunca o casi nunca	7 %
No tengo, no hay otras personas	20 %



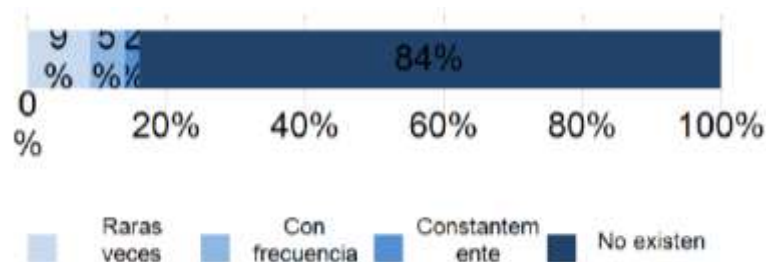
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	13 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	23 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	18 %
No lo sé	46 %



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

Raras veces	9 %
Con frecuencia	5 %
Constantemente	2 %
No existen	84 %



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

Raras veces	20 %
Con frecuencia	5 %
Constantemente	7 %
No existen	68 %

