



**VALORACIÓN DE LOS RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
CON EL MÉTODO CoPsoQ PSQCAT**

**AUTORA: GUACIMARA SANTANA ESPINO**

**TUTOR: JAVIER CAMPOS SERNA**

**MÁSTER DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**CURSO: 2014/2015**

**ÍNDICE**

<b>1. RESUMEN</b>	<b>2</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>4. OBJETIVOS</b>	<b>9</b>
<b>5. METODOLOGÍA</b>	<b>14</b>
<b>6. CUERPO DEL PROYECTO. APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
<b>7. RESULTADOS PRINCIPALES</b>	<b>17</b>
<b>8. CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>9. REFERENCIAS</b>	<b>31</b>
<b>10. ANEXOS</b>	<b>33</b>

## 1. RESUMEN

### Introducción

Los riesgos psicosociales tienen una prevalencia de exposición considerable en la población trabajadora. Su impacto sobre la salud mental y física de la población trabajadora es evidente y su exposición parece que ha ido en aumento desde la crisis financiera que comenzó en el año 2010. Si bien hasta la fecha no se disponía de una herramienta eficiente para su medición, recientemente se ha elaborado un cuestionario validado para tal fin. Igualmente la experiencia que se tiene desde los servicios de prevención de riesgos laborales en evaluar y reducir la exposición de la población trabajadora a los riesgos psicosociales es escasa si la comparamos con la alta experiencia que se tiene en abordar otros riesgos de exposición como los ergonómicos. Es por ello, que el principal objetivo de este trabajo fue el de medir la exposición a los riesgos psicosociales en la población trabajadora de un servicio de prevención de riesgos laborales.

### Método y población de estudio

La población objeto del estudio fueron los 23 trabajadores de un servicio de prevención de riesgos laborales. De estos 23, 20 fueron finalmente los participantes.

En la medición de la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo, se utilizó un método validado y recientemente adaptado a nuestro entorno conocido como método COPSOQ. Se aplicó la versión corta del cuestionario que cuenta con 30 ítems agrupados de dos en dos en 15 dimensiones. Estas dimensiones son: 1. Exigencias psicológicas cuantitativas, 2. Ritmo de trabajo, 3. Exigencias psicológicas emocionales, 4. Doble presencia, 5. Influencia, 6. Posibilidad de desarrollo, 7. Sentido del trabajo, 8. Calidad de liderazgo, 9. Previsibilidad, 10. Claridad de rol, 11. Conflicto de rol, 12. Inseguridad en el empleo, 13. Inseguridad en las condiciones de trabajo, 14. Confianza vertical y 15. Justicia. Igualmente en base a los resultados se diseñó una serie de recomendaciones de mejora de dicha exposición utilizando la matriz proporcionada por el mismo método COPSOQ.

### Resultados

Los principales resultados encontrados muestran que los trabajadores del servicio de prevención están principalmente expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

Estas situaciones son: 1. Altas exigencias cuantitativas de trabajo (n=16 de los 20 participantes), principalmente por tener un tiempo insuficiente para la realización de sus tareas (n=11 de 20); 2. Altos ritmos de trabajo (n=20), por trabajar muy rápido (n=16 de los 20) y durante toda la jornada de trabajo (n=19 de 20); y 3. Falta de justicia (n=15 de 20), debido a la no resolución de los conflictos laborales y la no distribución de las tareas de manera justa (n=9 y n=11 de 20, respectivamente). Las dimensiones de menor exposición fueron: con n=3 de 20 las de Exigencias psicológicas emocionales, Influencia y Posibilidad de desarrollo y con n=2 la de Doble presencia.

### Conclusiones

La exposición de los trabajadores del servicio de prevención de riesgos laborales objeto del estudio a los riesgos psicosociales es considerable y debería ser tomada en consideración por su potencial efecto sobre su estado de salud. De instaurarse las medidas de prevención propuestas en este estudio, su exposición a los riesgos psicosociales podría ser controlada e incluso disminuir, lo que tendría un impacto en la mejoría de su salud tanto física como mental.

## 2. INTRODUCCIÓN

Para comenzar debemos definir en primer lugar ¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?; “*son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés*”, la palabra psicosociales está compuesta por **Psico**, que quiere decir que nos afecta básicamente a nivel psíquico y estos problemas derivan a su vez en problemas físicos, y **Social**, porque su origen tiene lugar en la sociedad. <sup>[1]</sup>

Un riesgo psicosocial laboral, es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales, si no hechos, situaciones, o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma relevante. <sup>[2]</sup>

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo, como por ejemplo el ruido y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de concentración, la creatividad, la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). <sup>[3]</sup>

### ¿Qué efectos tienen sobre nuestra salud?

Se manifiestan a corto plazo a través de procesos conocidos como estrés y afectan a la salud física, psíquica, emocional y social. Se manifiestan fundamentalmente mediante los siguientes mecanismos:

- **Emocionales:** Sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.
- **Cognitivos:** Tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.
- **Comportamentales:** No tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, problemas de insomnio, comer compulsivamente, abuso del alcohol, tabaco, etc.
- **Fisiológicos:** Problemas de estómago, dolor en el pecho tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta de aire, etc.

Estos procesos conocidos como **estrés** pueden dar lugar a enfermedades dependiendo de la intensidad de la exposición, frecuencia y duración. <sup>[1]</sup>

# Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

*“El estrés en el trabajo es un 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 excitación y de angustia, con frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”*

(Comisión Europea, 2000)

## **Características de los Riesgos Psicosociales**

- **Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.**

Elementos básicos de las características básicas de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, el derecho a la integridad física y personal, derecho a la libertad, etc. Los riesgos psicosociales más citados y más admitidos como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

- **Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.**

Los efectos de los factores psicosociales actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés.

- **Afectan a la salud mental de los trabajadores.**

Éste tipo de riesgo tiene una repercusión notable en la salud mental de los trabajadores, influyendo en los procesos de adaptación de la persona, su sistema de estabilidad y el equilibrio mental.

- **Tienen formas de cobertura legal.**

Existe incipientemente una legislación que atiende al estrés, la violencia y el acoso como casos más claros de riesgo psicosociales. Ejemplos de legislación son varias directivas a nivel europeo: “Framework Agreement on Work Related Stress” (European Social Partners, 2004) y la “Framework agreement on harassment and violence at work” (European Social Partners, 2007).<sup>[2]</sup>

Si bien los estudios en salud laboral se han centrado tradicionalmente en la exposición a factores de riesgos ergonómicos así como higiénicos y ambientales y de cómo esta exposición afecta a la salud de la población trabajadora, menos han sido los estudios que han intentado analizar la exposición de la población trabajadora a los riesgos psicosociales y cómo estos afectan a la salud. En este sentido recientes revisiones sistemáticas de la literatura y metaanálisis han mostrado como la exposición a riesgos psicosociales impacta en un deterioro no solo de la salud mental, sino también física de la población trabajadora, mucho más allá de la mera exposición a riesgos ergonómicos.<sup>[4]</sup>

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

Recientemente, desde ISTAS se ha elaborado una herramienta validada y adaptada a nuestro entorno, que permite medir y a analizar la exposición a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo en grandes, medianas y pequeñas empresas. Dicha herramienta es conocida como COPSQ y cuenta con un cuestionario formado por 30 ítems agrupados de dos en dos en 15 dimensiones de análisis. Además cuenta con una matriz de análisis de la causalidad inmediata de la exposición a los riesgos psicosociales y permite igualmente emitir recomendaciones y acciones de mejora. <sup>[5]</sup>

El presente estudio se centrará en medir la exposición a los riesgos psicosociales en la población trabajadora de un servicio de prevención de riesgos laborales de 23 trabajadores. Igualmente analizará las causas inmediatas que están generando dicha exposición y elaborará una serie de recomendaciones y acciones de mejora para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales.



## 3. JUSTIFICACIÓN

Las consecuencias del estrés laboral son diversas: alteran la actividad la laboral, la salud y el bienestar de los trabajadores, reducen la productividad y la rentabilidad de las empresas, y en muchos casos pueden dar lugar a bajas por enfermedad e incapacidad laboral crónica. Varios estudios han demostrado además, la relación directa que existe entre el estrés laboral y los problemas musculoesqueléticos en trabajadores, esto suponen un elevado coste personal e institucional. Según la agencia Europea para la salud y la Seguridad en el trabajo, el coste de las bajas que se producen por este tipo de problemas se sitúa en torno al 2% y el 3% anual del Producto Interior Bruto (PIB).<sup>[6]</sup>

Muchos factores pueden contribuir por sí solos o en combinación, a la aparición de problemas musculoesqueléticos. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los aspectos psicosociales negativos, entre ellos el estrés psicológico, acentúan los efectos de los factores de riesgo físico, especialmente para aquellos trabajadores, como es el caso de profesiones sanitarias, que tratan con personas y están por tanto expuestas a sus exigencias emocionales, lo cual puede suponer un factor estresante importante a tener en cuenta.<sup>[7]</sup>

Recientemente se ha llevado a cabo varios estudios con el fin de esclarecer la relación directa de estos dos factores. En noviembre de 2014 un artículo publicado en International Journal of Nursing studies afirma que los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo se definen como síntomas que incluyen molestias, daños o dolor persistente en estructuras como músculos, articulaciones, tendones, nervios, huesos y sistema circulatorio. Son el problema de salud más común en Europa que afecta a millones de trabajadores. La estimación apunta a que el 25% de los trabajadores europeos refieren lumbalgias frecuentes y el 23% dolores musculares. Es la primera causa de absentismo por enfermedad en los países de Europa occidental, Estados Unidos y Canadá, además hay que tener en cuenta las pérdidas de productividad y costos sociales que producen.

Los factores asociados a este tipo de patologías incluyen características individuales del trabajador como la edad y el sexo, además de los factores de riesgo relacionados con la misma profesión y tipo de exposición. En concreto éste meta-análisis se centró en analizar la relación directa entre factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo en enfermeras y auxiliares de enfermería de Hospital. La prevalencia del dolor lumbar en las enfermeras del hospital y auxiliares de enfermería es muy alta y es la causa principal de absentismo por enfermedad en este grupo, generalmente se asocia a exigencias físicas elevadas, sin embargo las intervenciones para disminuir las exigencias físicas y prevenir el dolor de espalda, han sido de incierta rentabilidad. Por otro lado los factores psicosociales relacionados con el trabajo como: la alta demanda de empleo, bajo apoyo social y el desequilibrio entre esfuerzo-recompensa, tienen un papel fundamental en la prevalencia y la incidencia de éste tipo de patologías, en este estudio se concluyen que hay evidencia consistente entre estos factores y la ocurrencia de este tipo de patología, incluso después de ajustar la exposición a los riesgos psicosociales por las demandas físicas.<sup>[8]</sup>

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

Otro estudio publicado en Abril de 2015 en Enfermería global una Revisión sistemática realizada por Marta González y Joana Formés Vives concluye que el 80% de los estudios revisados confirman la relación directa que existe entre el estrés psicológico y los daños musculoesqueléticos, determinando que el estrés mantenido aumenta el riesgo de aparición de sintomatología, sobre todo en lumbares y cervicales. <sup>[9]</sup>

Con todos estos datos obtenidos cabe esperar continuar en el camino de la investigación de este tipo de riesgo psicosociales y sus consecuencias dañinas sobre la salud física y mental de los trabajadores. Por lo tanto a la luz de los resultados de estos estudios, podemos afirmar que una de las causas de todos los trastornos musculoesqueléticos que sufren los trabajadores tanto a nivel físico como psíquico, tienen su origen en los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y de las condiciones de empleo a los que están expuestos. Por lo tanto, identificando la fuente de estos factores de riesgo psicosociales podría disminuir la incidencia de los problemas de salud desencadenantes principalmente relacionados con problemas musculoesqueléticos.



## 4. OBJETIVOS

### Objetivo principal

El principal objetivo de este trabajo es el de medir la exposición a los riesgos psicosociales de la población trabajadora en un servicio de prevención de riesgos laborales así como el de analizar sus causas y elaborar una serie de recomendaciones para disminuir dicha exposición.

### Objetivos secundarios

1. Acordar la aplicación de método CoPsoQ con la empresa.
  - 1.1 Acuerdo para la aplicación del método.
  - 1.2 Informar a la plantilla por escrito.
  
2. Obtener los datos de exposición.
  - 2.1 Diseñar la distribución, la respuesta y la recogida del cuestionario.
  - 2.2 Informar a la plantilla justo antes de repartir el cuestionario de forma presencial.
  - 2.3 Responder al cuestionario.
  - 2.4 Sintetizar los datos del cuestionario, comprobando las tasas de respuesta y resumiendo los resultados.
  
3. Acordar e implementar las medidas preventivas.
  - 3.1 Concretar el origen de las exposiciones y las medidas preventivas.
  - 3.2 Acordar, aplicar e implementar las medidas preventivas.
  - 3.3 Informar a la plantilla de los resultados obtenidos y como se van a implantar esas medidas preventivas.

## 5. METODOLOGÍA

Para evaluar la exposición a los riesgos psicosociales en ésta empresa de menos de 25 trabajadores se utilizó la versión corta del método CoPsoQ destinado a las pequeñas empresas. El método CoPsoQ es un instrumento internacional y validado para la investigación, la evaluación y la prevención de la exposición a los riesgos psicosociales. El método procede de Dinamarca, donde un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment crean su primera versión en el año 2000. Desde entonces se convierte en uno de los instrumentos de medida del riesgo psicosocial más utilizado a nivel internacional. El instrumento de medida fue adaptado y validado para ser aplicado en nuestro entorno laboral por ISTAS.

La versión corta del método CoPsoQ PSQCAT (**ANEXO D**), es un instrumento para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en empresas en las que trabajan menos de 25 trabajadores. No se debe utilizar para evaluar los riesgos en empresas con plantillas superiores, en ese caso se ha utilizar en su lugar la versión media. Ambas versiones son conceptualmente compatibles en la metodología.

Características básicas del método:

- Incorpora conocimiento y metodología científica.
- Se fundamenta en proceso de intervención participativo pautado paso a paso.
- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.
- Garantiza la participación.
- Adaptado a las pequeñas empresas.
- Aplicable a todas las preguntas.
- Incorpora todos los requisitos legales.

Los resultados de la aplicación del cuestionario CoPsoQ PSQCAT, han de ser considerados como oportunidades de identificación de aspectos a mejorar en la organización del trabajo. La evaluación de los riesgos es el paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva de los mismos.

*“El método CoPsoQ PSQCAT se ha de utilizar para prevenir en origen, eliminando o controlando los riesgos psicosociales y avanzando en una organización del trabajo saludable.”*

La participación activa de los trabajadores-as es una condición imprescindible en la utilización del método. Se basa en un cuestionario individual de respuesta voluntaria y se debe garantizar que los trabajadores responden libremente sin posibilidad de coacción por parte de los directivos. Posteriormente se crearán Círculos de Prevención cuya finalidad es identificar el origen de los riesgos y las posibles medidas preventivas a adoptar. Estará formados por trabajadores-as de la empresa, y se garantizará que podrán participar libremente.

# Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

Con el fin de conseguir la máxima participación y que a su vez sea sincera y libre, el cuestionario ha de ser anónimo y se ha de garantizar su confidencialidad. Para ello es indispensable que aunque el empresario cumpla con los requisitos legales de hacerse cargo personalmente de la evaluación de riesgos psicosociales, ésta será realizada por otra persona técnica de prevención.

Además tampoco se puede manipular el cuestionario, cambiando, añadiendo o suprimiendo ninguna pregunta del cuestionario. Cualquier modificación en las preguntas alteraría el análisis y la interpretación de los resultados.

La versión corta evalúa las 15 dimensiones más prevalentes que los estudios poblacionales sustentan para el método. Las 15 dimensiones son las siguientes:

1. Exigencias psicológicas cuantitativas.

Derivan de la cantidad de trabajo, y aumentan cuando tenemos más cantidad de trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Relacionada estrechamente con el ritmo de trabajo y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Normalmente las causas se relacionan con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación. Otras causas puede ser la estructura salarial (gran parte del sueldo depende de horas extras) o con los materiales, herramientas o procesos de trabajo. Todo ello puede provocar un aumento de la jornada laboral.

2. Ritmo de trabajo.

Hace referencia a la intensidad del trabajo, que a su vez se relaciona con la cantidad y el tiempo. Éste puede variar para la misma cantidad de trabajo en distintas circunstancias como por ejemplo variaciones en la plantilla, exigencia de clientes, averías, etc.

3. Exigencias psicológicas emocionales.

Afecta principalmente a aquellas profesiones que prestan servicios a personas y exigen una implicación emocional, debiendo en muchos casos aprender a gestionar la transferencia de sentimientos en algunas situaciones. Para estas profesiones debe adquirirse una serie de habilidades específicas que ayuden a la persona a protegerse del desgaste emocional que pueda suponer. Las jornadas excesivas aumentan la exposición, por lo que reduciendo las jornadas laborales excesivas, se reduce también la fatiga emocional.

4. Doble presencia.

Están relacionadas con la simultaneidad de roles de un mismo trabajador, por un lado el ámbito laboral y por otro el ámbito doméstico. Es más alta en cuanto más interfieran las exigencias laborales con las familiares.

# Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

5. Influencia.

Relacionada con la autonomía que cada trabajador tiene en las decisiones sobre aspectos como las tareas a realizar, la cantidad de las mismas, el orden y el método a emplear para realizarlas. Guarda una estrecha relación con las posibilidades de desarrollo.

6. Posibilidad de desarrollo.

Se podría definir como las oportunidades que tiene el trabajador para poner en práctica sus conocimientos y habilidades, además de adquirir otros nuevos. Cuanto más variada y compleja sea la tarea, mayor posibilidad de desarrollo, siendo por el contrario nocivas aquellas tareas rutinarias, estandarizadas y monótonas.

7. Sentido del trabajo.

Tener empleo y obtener un salario, no deben ser los únicos objetivos de un trabajador, si además podemos obtener otro tipo de valores como la utilidad, aprendizaje, importancia social, etc., mejora la motivación y el rendimiento del trabajador, promoviendo una visión más positiva del mismo.

8. Calidad de liderazgo.

Mide la calidad de la gestión y el apoyo social de los mandos inmediatos. Valora la capacidad de los mandos para aplicar los principios y procedimientos de gestión del personal.

9. Previsibilidad.

La falta de información adecuada, suficiente y tiempo para poder realizar correctamente el trabajo y para poder predecir y adelantarse a los acontecimientos, provoca una situación del estrés laboral para el trabajador. Aumentar la transparencia de la información y ofrecer la formación adecuada mejoran ésta situación.

10. Claridad del rol.

El trabajador debe tener conocimiento concreto de cuáles son sus tareas a realizar, los objetivos, los recursos de los que dispone y cuál es el margen de autonomía para desempeñarlo. Para ello los puestos de trabajo deben tener bien definidas sus competencias y además estas deben ser conocidas por todo el equipo de trabajo.

11. Conflicto del rol.

Son contradicciones en las que el trabajador puede tener un conflicto de ideas, como por ejemplo si se le ordena realizar una tarea con la que está en desacuerdo, o elegir entre órdenes contradictorias.

12. Inseguridad sobre el empleo.

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

Es la preocupación que pueden tener los trabajadores de perder sus puestos de trabajo y tener que buscar otro empleo en condiciones desfavorables para ello. Según la responsabilidad familiar u otras circunstancias vitales que cada trabajador posea, puede variar este miedo a perder el puesto.

### 13. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Otra de las preocupaciones son los cambios en las condiciones de trabajo actuales como por ejemplo: salario, horarios, funciones, puesto de trabajo, que al igual que la anterior, puede también estar condicionado por la situación familiar de cada trabajador.

### 14. Confianza vertical.

Es la seguridad que se tiene de que la dirección de la empresa actuará de manera adecuada y competentemente. En una relación de desigualdad de poderes, la persona que posee mayor influencia no debe sacar ventaja de su posición en contra de los más vulnerables.

### 15. Justicia.

La equidad con la que son tratados los trabajadores en sus puestos, bien sea en distribución de las tareas o de resultados, procedimientos y el tipo de trato o relación. El origen de la falta de justicia puede ser variado y supone una situación que el trabajador percibe como ilícita. <sup>[5, 6, 10]</sup>

Miguel  
Hernández

# Evaluación del Riesgo Psicosocial

¿Quién lo hace y Qué se hace?

Que se hace?	Quien lo hace?	
	Empresas con representación de los trabajadores y de las trabajadoras	Empresas sin representación de los trabajadores y de las trabajadoras
<b>Acordar la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales</b>		
<p>Aceptar la licencia de uso del método: implica el acuerdo de hacer la evaluación de riesgos psicosociales con el CoPsoQ PSQCAT, versión corta, respetando las condiciones allí establecidas.</p> <p>De este acuerdo se debe informar a la plantilla.</p>	Grupo de Trabajo (formado por: representante de la Dirección y el o la representante de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento de la persona técnica de prevención).	La Dirección de la empresa y la persona técnica de prevención
<b>Obtener los datos de exposición</b>		
Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario	Grupo de Trabajo	La persona técnica de prevención, con el apoyo de la Dirección de la empresa
Informar a la plantilla		
Distribuir y recoger el cuestionario		
Responder el cuestionario	Toda la plantilla	
Resumir los datos de exposición	La persona técnica de prevención	
<b>Acordar y llevar a cabo las medidas preventivas</b>		
Concretar el origen de la exposición y una propuesta de medidas preventivas	<p>Es necesario que toda la plantilla tenga la posibilidad de participar y sería deseable su participación a través de los Círculos de Prevención (grupos de discusión de hasta 9 trabajadores y trabajadoras).</p> <p>Si existe un Grupo de Trabajo elaborará una propuesta previa.</p>	
Acordar, planificar y realizar seguimiento de las medidas preventivas	Grupo de Trabajo	<p>Se recomienda que cada uno de los Círculos de Prevención nombre un o una representante, entre las personas que participan, con la finalidad que acuerde con la Dirección de la empresa las medidas de prevención para implementar su planificación y su seguimiento.</p> <p>En todo caso se contará con el asesoramiento del técnico o la técnica de prevención.</p>

## 6. CUERPO DEL PROYECTO: APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Éste trabajo se llevó a cabo en una empresa de 23 trabajadores, dedicada a la prevención de riesgos laborales, de los cuales 20 trabajadores prestaron su consentimiento de forma voluntaria y anónima para realizar el cuestionario, 2 trabajadores se encontraban de equipo móvil y 1 se encontraba disfrutando su periodo vacacional, con lo cual únicamente 3 empleados quedaron fuera del siguiente estudio.

Del total de los encuestados 12 eran mujeres y 8 hombres. Los puestos de trabajo de las personas encuestadas fueron: Director de la empresa, coordinador, técnicos de prevención, comerciales, médico, enfermera y administrativos.

A continuación se explica la metodología que se utilizó para alcanzar cada uno de los objetivos específicos.

### 1. Acordar la aplicación de método con la empresa.

#### 1.1 Acuerdo para la aplicación del método.

Se presentó la propuesta de realización de éste método a la Dirección de la empresa y al representante de los trabajadores de la misma, indicando las principales características y cuál es su finalidad. Decidieron incluso participar ambos como parte también de la plantilla de trabajo, quedando incluidos dentro de los 20 participantes.

#### 1.2 Informar a la plantilla por escrito.

Se informó a la plantilla vía email con correos personales a cada uno de ellos y de forma escrita con un comunicado en el tablón de anuncios de la empresa, señalando día y hora de la realización del cuestionario, pues según el método, para garantizar la máxima confidencialidad es preferible la realización conjunta en una misma sala y en el mismo espacio de tiempo. En el mismo comunicado se les informa que el método a utilizar es el CoPsoQ PSQCAT, que se utiliza para la valoración de los riesgos psicosociales y que la participación es voluntaria y absolutamente anónima.

### 2. Obtener los datos de exposición.

El método CoPsoQ PSQCAT en su versión corta, consta de 30 preguntas correspondiente a las 15 dimensiones de exposición a riesgo psicosocial. Es necesario asegurar la participación de al menos el 60% de la plantilla y los resultados serán más fiables en cuanto más se acerque el 100% de la participación, que en nuestro caso la participación fue de un 87%.

#### 2.1 Diseñar la distribución, la respuesta y la recogida del cuestionario.

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

El lugar elegido para la realización del cuestionario, fue la sala de docencia, con espacio suficiente para albergar a toda la plantilla al mismo tiempo y realizar unánimemente el método, de esta forma nos aseguramos también de que no existen ningún tipo de coacción mientras se realiza. Los cuestionarios fueron depositados en un lugar específico para ello, en todo momento supervisado para garantizar la máxima confidencialidad, únicamente teniendo yo acceso a los cuestionarios ya terminados.

2.2 Informar a la plantilla justo antes de repartir el cuestionario de forma presencial.

Justo antes de repartir los cuestionarios se les informa de forma verbal y breve sobre los riesgos psicosociales y el proceso de intervención preventiva. Así mismo se darán a conocer las características del proceso de intervención e informar sobre: el objeto, el objetivo, las fases, las personas responsables de dinamizar el proceso, las formas de participación de la plantilla e invitar a la participación.

2.3 Responder al cuestionario.

El cuestionario fue respondido por 20 trabajadores de la plantilla que accedieron voluntariamente al estudio. Se repartieron a la vez y no se puso tiempo de realización, lo que cada uno necesitó para contestarlo únicamente.

2.4 Sintetizar los datos del cuestionario, comprobando las tasas de respuesta y resumiendo los resultados.

3. Acordar e implementar las medidas preventivas.

Para alcanzar este objetivo se llevaron a cabo diferentes reuniones con participantes voluntarios del mismo servicio de prevención.

## 7. RESULTADOS PRINCIPALES

La tasa de participación fue de un 87%, con lo cual se considera una tasa de respuesta aceptable para la veracidad de los datos recogidos. Los resultados obtenidos se recogen en la tabla siguiente:

La **Tabla 1** recoge los datos de exposición de la plantilla en cada una de las 15 dimensiones de riesgos psicosociales, expresados en números absolutos y según los tres niveles de exposición: más favorable, intermedio y más desfavorable para la salud.

Esta información se extrae directamente del apartado “Analiza tus resultados”, al final de cada cuestionario. Sólo hay que sumar el número de casos en cada una de las situaciones y anotarlo en la tabla 1. Esta información se trasladará posteriormente a la “Matriz exposición, origen y medidas preventivas” y se anotará en la columna “exposición”, según los criterios especificados en el apartado 5.1 del manual.

**Hay que recordar que:** en el supuesto de que en un cuestionario no se hayan contestado las dos preguntas asociadas a una dimensión, esta dimensión no se podrá valorar, excepto en el supuesto de que se haya contestado una de las preguntas y esta se sitúe por sí sola en la situación de exposición más desfavorable para la salud (tabla “Analiza tus resultados”, al final del cuestionario).

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

**Tabla 1. Resumen de las exposiciones a las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.**

Tabla resumen de exposiciones			
	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
Dimensiones	Verde	Amarillo	Rojo
	(situación más favorable para la salud)	(intermedia)	(situación más desfavorable para la salud)
1. Exigencias cuantitativas	0	4	16
2. Doble presencia	10	8	2
3. Exigencias emocionales	10	7	3
4. Ritmo de trabajo	0	0	20
5. Influencia	10	7	3
6. Posibilidades de desarrollo	8	9	3
7. Sentido del trabajo	6	7	7
8. Claridad de rol	7	9	4
9. Conflicto de rol	2	5	13
10. Previsibilidad	1	9	10
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	4	7	9
12. Inseguridad sobre el trabajo	4	6	10
13. Confianza vertical	1	14	5
14. Justicia	0	5	15
15. Calidad del liderazgo	1	6	13

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

La **tabla 2** recoge los datos referentes a cada una de las preguntas que conforman cada dimensión de exposición, expresados en números absolutos.

La información se recoge en tres columnas:

- En la primera columna, se anota el número de casos que han contestado “siempre” y “muchas veces” o “en gran medida” y “en buena medida” en aquella pregunta;
- En la segunda columna, se anota el número de casos que han contestado “a veces” o “en cierta medida” en aquella pregunta;
- Y, en la tercera columna, se anota el número de casos que han contestado “sólo algunas veces” y “nunca” o “en alguna medida” o “en ningún caso” en aquella pregunta.

Esta información es muy útil en la determinación de cuáles son los orígenes de las exposiciones. En la “Matriz exposición, origen y medidas preventivas” esta información se anotará en la columna “Resultados que orientan el origen de la exposición”, según los criterios especificados en el apartado 5.1 del manual.

En los datos relativos a las preguntas se recoge la información de todas las contestadas, puesto que su objetivo es orientar sobre el origen de las exposiciones y no están sometidas, una a una, a tratamiento estadístico.

Miguel  
Hernández

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

**Tabla 2. Resumen de la distribución de respuestas a las preguntas asociadas a cada dimensión de exposición a riesgos psicosociales**

Nº Preguntas	Dimensión y preguntas	Número de casos que contestan:		
		“Siempre” o “Muchas veces”/ “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces”/ “En cierta medida”	“Solo alguna vez” o “Nunca”/ “En alguna medida” o “En ningún caso”
<b>Exigencias cuantitativas</b>				
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	14	5	1
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	3	6	11
<b>Doble presencia</b>				
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?”	3	10	7
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	1	9	10
<b>Exigencias emocionales</b>				
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	2	6	12
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	11	5	4
<b>Ritmo de trabajo</b>				
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?	16	4	0
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	19	1	0
<b>Influencia</b>				
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	10	7	3
8	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?	12	7	1
<b>Posibilidades de desarrollo</b>				
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	8	11	1
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	15	3	2

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

Sentido del trabajo				
13	¿Tus tareas tienen sentido?	16	4	0
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	13	6	1

Nº Preguntas	Dimensión y preguntas	Número de casos que contestan:		
		“Siempre” o “Muchas veces”/ “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces”/ “En cierta medida”	“Solo alguna vez” o “Nunca”/ “En alguna medida” o “En ningún caso”
<b>Claridad de rol</b>				
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	18	2	0
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	17	2	1
<b>Conflicto de rol</b>				
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	7	9
18	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	10	6	4
<b>Previsibilidad</b>				
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	8	3	9
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	10	6	4
<b>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</b>				
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	2	14

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

22	...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	8	3	9
<b>Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</b>				
23	...si te despiden o no te renuevan el contrato?	7	6	7
24	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	10	4	6
<b>Confianza vertical</b>				
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	1	2	17
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	7	8	5
<b>Justicia</b>				
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	6	5	9
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	3	6	11
<b>Calidad del liderazgo</b>				
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	5	5	10
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	6	3	11

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

### 4. Acordar e implementar las medidas preventivas.

El objetivo de éste proceso es definir cuáles son las medidas preventivas necesarias para eliminar y controlar los riesgos psicosociales, priorizarlas e implementarlas.

#### ✓ Concretar el origen de las exposiciones y las medidas preventivas.

Se analizaron los datos resumidos de los cuestionarios para conocer las exposiciones y se debate posibles orígenes de las mismas. Así como se concretaron las posibles medidas a implantar para eliminarlas o controlarlas. Se recogen en la exposición los datos de las exposiciones más desfavorables para la salud o que el 50% de las personas se encuentre en el nivel intermedio.

Matriz exposición, origen y medidas preventivas			
Exposición (N= 20)	Concretar la exposición	Origen de la exposición	Medidas preventivas
<p><b>Exigencias cuantitativas</b></p> <p><b>Exposición más desfavorable = 16</b> Exposición intermedia = 4 Exposición más favorable = 0</p>	<p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? <b>Siempre o muchas veces = 14</b> Algunas veces = 5 Sólo alguna vez: 1</p> <p>¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? <b>Siempre o muchas veces: 3</b> Algunas veces = 6</p> <p><b>Sólo alguna vez o nunca = 11</b></p>	<p>Hay muchos puestos con excesivas cargas de trabajo en comparación con otros, y eso hace que algunos trabajadores/as vean injusto el reparto de tareas.</p> <p>El volumen de trabajo es alto durante básicamente todo el año y exige dedicarle horas extras para ponerlo al día. Horas que no son remuneradas y que muchas veces implica que se lleven trabajo a casa.</p> <p>Las bajas laborales no se están cubriendo, eso implica que además ese trabajo se reparta entre los compañeros, aumentándoles aún más las cargas de trabajo.</p>	<p>Las tareas administrativas de algunos puestos pueden ser delegadas a los administrativos/as para disminuir la carga de trabajo de por ejemplo los Técnicos de prevención.</p> <p>Sería necesario que la empresa acordara con los trabajadores cada cierto tiempo pagar las horas extras y dedicar esas horas a poner el trabajo al día, disminuyendo así también el estrés que eso produce.</p> <p>Es necesario sustituir esas bajas cuando se prevé van a ser de larga duración, como las maternidades y las bajas prolongadas por enfermedad grave.</p>
<p><b>Ritmo de trabajo</b></p> <p><b>Exposición más desfavorable = 20</b> Exposición intermedia = 0 Exposición más favorable = 0</p>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido? <b>Siempre o muchas veces = 16</b> Algunas veces = 4 Sólo alguna vez o nunca = 0</p> <p>¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p>	<p>El equipo asistencial debe cumplir una agenda de 25 trabajadores de 8-13:30, para reconocimientos médicos, además de trabajadores que son mandados con urgencia por exigencias de la empresa fuera de agenda.</p>	<p>Las agendas están establecidas para un máximo de 25 trabajadores por día, con lo cual con la gente que acude fuera de hora muchos días puede alcanzar incluso los 30 trabajadores. Deben tomarse dos medidas o bien avisar a las empresas</p>

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

	<p><b>Siempre o casi siempre = 19</b>                  Algunas veces = 1                  Sólo alguna vez o nunca = 0</p>	<p>Todo ello hace que el ritmo de trabajo sea alto durante toda la mañana, incluso sin tiempo en agenda establecido para el descanso del personal.</p> <p>Muchas empresas exigen la máxima rapidez con la documentación pertinente, muchas veces por falta de organización de las mismas que dejan agotar los plazos exigidos.</p>	<p>de que sin cita no se les atiende o dejar la agenda a 20 trabajadores para dejar un margen de citas que puedan venir sin hora.</p> <p>Si la jornada Laboral es de 8-15 horas, la agenda podría abrirse de 8-14 y establecer un horario fijo de descanso a media mañana y evitar así la fatiga producida por el estrés.</p> <p>Se les indicará a las empresas que deben de concretar con antelación los reconocimientos médicos anuales y pedir cita en agenda para los mismos.</p>
<p><b>Conflicto de Rol</b></p> <p><b>Exposición más desfavorable = 13</b>                  Exposición intermedia = 5                  Exposición más favorable = 2</p>	<p>¿Se te exigen cosas contradictorias?                  Siempre o casi siempre = 4                  Algunas veces = 7                  Sólo alguna vez o nunca = 9</p> <p>¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?  <b>Siempre o casi siempre = 10</b>                  Algunas veces = 6                  Sólo alguna vez o nunca = 4</p>	<p>Esto ocurre cuando los métodos de trabajo son establecidos por directivos que no cuentan con experiencia en ciertos ámbitos.</p>	<p>Lo puestos que más conocen los métodos a utilizar y como se debe realizar el mismo, son los formados para ello, debiendo ser siempre escuchados por los directivos en por qué ellos creen que los métodos no son los adecuados y dándoles flexibilidad para modificarlos dentro de unos ciertos límites.</p>
<p><b>Confianza vertical</b></p> <p>Exposición más desfavorable = 5  <b>Exposición intermedia = 14</b>                  Exposición más favorable = 1</p>	<p>¿Confía la dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?                  Siempre o casi siempre = 1                  Algunas veces = 2  <b>Sólo alguna vez o nunca = 17</b></p> <p>¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?                  Siempre o casi siempre = 7</p>	<p>El equipo de trabajo no está motivado en su trabajo, pues no ven por parte de la directiva que su esfuerzo se valore. Los comunicados que se mandan a los trabajadores mensualmente únicamente hablan de ganancias o pérdidas.</p>	<p>Se debe enviar a lo largo del año correos positivos que valoren el esfuerzo del equipo y aumente a motivación, aún más cuando la carga de trabajo es elevada.</p> <p>También se podría motivar el esfuerzo directamente de forma verbal de jefes a empleados o</p>

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

	Algunas veces = 8 Sólo alguna vez o nunca = 5	-	premiándolos de alguna forma (dándoles algún día libre extra, aumento de salario, etc.).
<p><b>Justicia</b></p> <p><b>Exposición más desfavorable = 15</b> Exposición intermedia = 5 Exposición más favorable = 0</p>	<p>¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? Siempre o casi siempre = 6 Algunas veces = 5 <b>Sólo alguna vez o nunca = 9</b></p> <p>¿Se distribuyen las tareas de una forma justa? Siempre o casi siempre = 3 Algunas veces = 6 <b>Sólo alguna vez o nunca = 11</b></p>	<p>Muchas opiniones son subjetivas según la persona a la que afecte el conflicto, en ocasiones son conflictos entre compañeros y otras entre jefes y empleados. Pero siempre en un conflicto una de las dos partes sale más desfavorecida.</p> <p>Algunos piensan que para un mismo puesto algunos tienen mucha mayor carga de trabajo que otros, pues el rendimiento puede variar de un trabajador a otro. Como resultado se encuentran en la empresa personas con un mismo puesto de trabajo y un mismo salario con una diferencia importante en cuanto a la carga de trabajo.</p>	<p>Sea como fuere el conflicto, lo que siempre debe premiar en una disputa es la justicia, hay que ser justos con los hechos y con los trabajadores, independientemente de las relaciones de amistad que pueda haber entre ellos. Dando la razón a quien la tiene y la directiva debe mediar para que ambas partes resuelvan de manera favorable esos conflictos.</p> <p>O bien se premia al que más rinde o se presiona al que menos trabaja, pero hay que equilibrar la balanza para que el trabajador más eficiente no acabe desmotivado.</p>
<p><b>Calidad de Liderazgo</b></p> <p><b>Exposición más desfavorable = 13</b> Exposición intermedia = 6 Exposición más favorable = 1</p>	<p>¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo? Siempre o casi siempre = 5 Algunas veces = 5 <b>Sólo alguna vez o nunca = 10</b></p> <p>¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos? Siempre o casi siempre = 6 Algunas veces = 3 <b>Sólo alguna vez o nunca = 11</b></p>	<p>Muchas veces el trabajo depende de las exigencias de las empresas y en la situación actual, perder empresas supone un lujo poco permitido, esto hace que muchas empresas puedan exigir la máxima prioridad para sus necesidades y que las tareas deban realizarse sin previo aviso y con carácter inmediato para satisfacer a las empresas. Lógicamente ésta orden viene impuesta desde la Dirección y crea descontento al trabajador.</p>	<p>Hay que tratar de llegar a acuerdos con las empresas, porque cierta documentación que exige un tiempo determina, puede provocar el retraso de documentación que ya se estaba elaborando para otras empresas, produciendo así un descontento generalizado a la vez que sobre carga de trabajo al trabajador/a.</p>

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

- ✓ Acordar, aplicar e implementar las medidas preventivas.

<b>Matriz para la planificación de la actividad preventiva</b>			
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>La totalidad de la plantilla</b>		
<b>Objetivo Preventivo:</b>	<b>Se pretende disminuir la exposición de riesgo en las dimensiones más afectadas</b>		
<b>Medidas Preventivas:</b>	<b>Fecha de Inicio</b>	<b>Persona responsable</b>	<b>Seguimiento</b>
Las tareas administrativas serán delegadas de técnicos a administrativos para disminuir la carga de trabajo de los técnicos.	Inmediata	Director	Trimestral
Actualizar tareas atrasadas por falta de tiempo con horas remuneradas como extras.	Pendiente de Negociación.	Director	Mensual
Sustituir las bajas de larga duración.	En proceso de contratación de un nuevo técnico de prevención.	Director	Puntual
Ajustar las agendas a 20 trabajadores y dejar 5 cupos para reconocimientos urgentes.	01/09/15	Gestor de Agenda/Administrativo	Trimestral
Implantar en la agenda los 20 min de descansos establecidos, para que el personal pueda descansar.	01/09/15	Gestor de Agenda/Administrativo	Mensual
Mandar comunicados a las empresas con fecha de caducidad de los EESS próximos para que se vayan gestionando con antelación.	Inmediato	Gestor de Agenda/Administrativo	Semanal
Cuando desde un puesto concreto no se esté de acuerdo con la metodología utilizada, hacerlo saber a los Directivos para poder argumentar desde la experiencia, el porqué del cambio.	-	Representante de los Trabajadores	Puntual
Motivar a la plantilla por parte de la directiva.	Inmediato	Director	Mensual
Los conflictos deben ser resueltos de manera justa y argumentarlo por parte de los jefes.	-	Director	Puntual
Distribuir las tareas equitativamente entre los mismos puestos o bien		Representante de los	Mensual

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

premiar al más eficiente.	Inmediato	Trabajadores/ Director	
Los acuerdos con las empresas no pueden alterar de forma considerable a las tareas ya planificadas de los trabajadores, perjudicando además a otras empresas.	Inmediato	Representante de los Trabajadores/ Director	Mensual

- ✓ **Informar a la plantilla de los resultados obtenidos y como se van a implantar esas medidas preventivas.**

En este paso debemos dar a conocer los resultados más relevantes de los cuestionarios realizados y la información obtenida. Así mismo se les informará mediante la tabla anterior de cuáles serán las medidas preventivas a realizar, cuando, quien y como se van a realizar.

**CIRCULAR INFORMATIVA N° XX DEL PROCESO DE  
EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Como ya conocéis estamos evaluando los riesgos psicosociales. Hace unos días contestasteis un cuestionario. De las 23 personas que trabajamos en la empresa han respondido 20, de manera que la participación ha sido alta y contamos, pues, con datos fiables.

En 6 de las 15 dimensiones psicosociales valoradas, el resultado de los cuestionarios nos señala que es necesario actuar, cambiando condiciones de trabajo, es decir, implementar medidas para eliminar las exposiciones. Estas son:

Exposición a riesgos	Valoración del riesgo y número de personas trabajadoras	Preguntas que acumulan un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables
<b>Exigencias cuantitativas</b>	Exposición más desfavorable = 16 Exposición intermedia = 4 Exposición más favorable = 0	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? <b>Siempre o muchas veces = 14</b> A veces = 5 Algunas veces = 1  ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? <b>Sólo alguna vez o nunca = 11</b> A veces = 6 Siempre o muchas veces = 3
<b>Ritmo de trabajo</b>	Exposición más desfavorable = 20	¿Tienes que trabajar muy rápido?

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

	Exposición intermedia = 0 Exposición más favorable = 0	Sólo alguna vez o nunca = 0 A veces = 0 <b>Siempre muchas veces = 20</b>  ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? Sólo alguna vez o nunca = 0 A veces = 1 <b>Siempre o casi siempre = 19</b>
<b>Conflicto de rol</b>	Exposición más desfavorable = 13 Exposición intermedia = 5 Exposición más favorable = 2	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? Sólo algunas veces = 9 A veces = 7 Siempre o casi siempre = 4  ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera? Sólo algunas veces = 4 A veces = 6 <b>Siempre o casi siempre = 10</b>
<b>Confianza Vertical</b>	Exposición más desfavorable = 5 Exposición intermedia = 14 Exposición más favorable = 1	¿Confía la dirección en que os trabajadores hagan un buen trabajo? <b>Sólo algunas veces = 17</b> A veces = 2 Siempre o casi siempre = 1  ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección? Sólo algunas veces = 5 A veces = 8 Siempre o casi siempre = 7
<b>Justicia</b>	Exposición más desfavorable = 15 Exposición intermedia = 5 Exposición más favorable = 0	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? <b>Sólo algunas veces = 9</b> A veces = 5 Siempre o casi siempre = 6  ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa? <b>Sólo algunas veces = 11</b> A veces = 6 Siempre o casi siempre = 3
<b>Calidad del liderazgo</b>	Exposición más desfavorable = 13 Exposición intermedia = 6 Exposición más favorable = 1	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo? <b>Sólo algunas veces = 10</b> A veces = 5 Siempre o casi siempre = 5  ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos? <b>Sólo algunas veces = 11</b> A veces = 3 Siempre o casi siempre = 6

## Evaluación del Riesgo Psicosocial

---

Para hacer propuestas de qué condiciones de trabajo están provocando estas situaciones de riesgo y qué actuaciones se puede llevar a cabo para eliminarlas o reducirlas se realizarán Círculos de Prevención.

¿Qué son los Círculos de Prevención? Son espacios de consulta en grupo a los trabajadores y trabajadoras, donde, a través de las preguntas que va realizando un/a moderador/a, todos los integrantes dan su opinión.

¿De qué se hablará? De las condiciones de trabajo que originan estas situaciones de riesgo y qué se tendría que cambiar para reducirlas o eliminarlas, es decir de las medidas preventivas.

¿Quién puede participar? Estáis convocados todos los trabajadores y trabajadoras que no tengáis personas a vuestro cargo. La participación es voluntaria. Se harán grupos de como máximo 9 personas. El número de grupos dependerá de cuántas personas quieran participar. Cuántas más, mejor.

¿Quién modera el grupo? El técnico/a de prevención que está realizando la evaluación de riesgos. Asume la función de recoger todas las opiniones y tiene que conducir el grupo para que hable del objetivo del Círculo de Prevención.

¿Cuál es la duración? El círculo durará unas dos horas y se realizará en horas de trabajo y si la asistencia es fuera de tu horario habitual, este tiempo será compensado (en el documento anexo se explica de qué manera).

¿Cómo se recogen todas las opiniones? El desarrollo de las sesiones se grabará para no perder la riqueza de lo que se expone. Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse a efectos de prevención (*Todos los participantes tienen el deber de respetar la confidencialidad protegida por ley*). El técnico/a de prevención hará un informe que servirá de base para acordar las medidas preventivas que se implementarán en la empresa.

¿Cómo será el informe? Este informe será un resumen de las diferentes ideas mantenidas por los participantes en la sesión que recogerá de forma anónima. El informe se hará público para el conjunto de la plantilla y servirá para acordar qué medidas preventivas, es decir, qué cambios de condiciones de trabajo se pondrán en marcha.

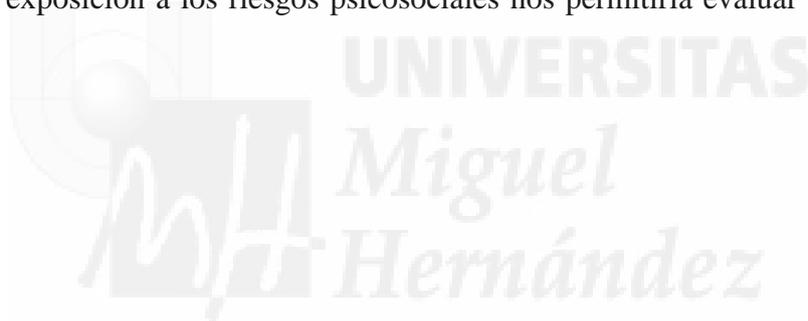
¿Quién acuerda y planifica las medidas? Xxxxxx (el Grupo de Trabajo o la Dirección de la empresa con los trabajadores o las trabajadoras que se escojan en el Círculo de Prevención, dependiendo de si hay representación legales de los trabajadores/se o no) y contará con el asesoramiento del técnico/a de prevención.

**¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!**

Informa: xxxx (Grupo de Trabajo o técnico/a de prevención).

## 8. CONCLUSIONES

1. La exposición de los trabajadores del servicio de prevención de riesgos laborales objeto del estudio a los riesgos psicosociales es considerable y debería ser tomada en consideración por su potencial efecto negativo sobre su estado de salud.
2. De instaurarse las medidas de prevención propuestas en este estudio, su exposición a los riesgos psicosociales podría ser controlada e incluso disminuir, lo que tendría un impacto en la mejoría de su salud tanto física como mental.
3. Análisis futuros separados por sexo de los datos recogidos sería de gran interés para individualizar las recomendaciones y acciones de mejora para los trabajadores y las trabajadoras.
4. Monitorizar las acciones y recomendaciones de mejora, y volver a pasar la herramienta de medición de la exposición a los riesgos psicosociales nos permitiría evaluar su efectividad y eficiencia.



## 9. REFERENCIAS

1. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Disponible en: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm)
2. Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid. 2010.
3. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgo psicosociales. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)
4. Dinora Bernal, Javier Campos-Serna, Aurelio Tobias, Sergio Vargas-Prada, Fernando G. Benavides, Consol Serra. Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. *Int J Nurs Stud.* 2015;52:635-48.
5. Manual del método CoPsoQ PSQCAT. (Versión 2). Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras (versión corta). Disponible en: [http://empresaiocupacio.gencat.cat/es/treb\\_ambits\\_actuacio/treb\\_seguretats\\_salut\\_laboral/treb\\_riscos\\_i\\_condicions\\_treball/emo\\_eines\\_avaluacio/copsoq\\_psqcat/materials\\_i\\_recursos\\_v\\_curta/index.html](http://empresaiocupacio.gencat.cat/es/treb_ambits_actuacio/treb_seguretats_salut_laboral/treb_riscos_i_condicions_treball/emo_eines_avaluacio/copsoq_psqcat/materials_i_recursos_v_curta/index.html)
6. Agencia Europa para la salud y la seguridad en el Trabajo (EU-OSHA). Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en Europa; Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/3>.
7. Almodovar A, Galiana MC, Hervás P, Pinilla JL. VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT). Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 2011.
8. Bernal, D., Campos-Serna, J., Tobias, A., Vargas-Prada, S., Benavides, F.G., Serra, C., Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis, *International Journal of Nursing Studies* (2014), <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.003>
9. León M, Formés J. Estrés psicológico y problemática musculoesquelética. Revisión sistemática. *Enfermería Global.* Islas Baleares; 2015.

10. Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empesa ; Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual de método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 2 o más trabajadores-as. Versión media, Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud; 2014.



## 10. ANEXOS



### Anexo I. Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

Versión corta para empresas  
de menos de 25 trabajadores y trabajadoras

Adaptación del Cuestionario Psicosocial  
de Copenhague (COPSOQ)  
para su uso en el estado español  
Versión 2, 2014

Empresa: \_\_\_\_\_

Fecha de respuesta: \_\_\_\_\_



INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TERMINOS ESPECIFICADOS  
EN LA LICENCIA DE USO DEL MÉTODO ([www.gencat.cat/empresaiocupacio/copsoq](http://www.gencat.cat/empresaiocupacio/copsoq)). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO  
AUTORIZADA.

## Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas.

Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación a la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez se planifiquen las medidas preventivas.

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

# Evaluación del Riesgo Psicosocial

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Seguindo con los contenidos de tu trabajo, escoge **1 sola RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

# Evaluación del Riesgo Psicosocial

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22... si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
23... si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24... lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0



## Analiza tus resultados:

Recuerda que la evaluación de riesgos tiene por objetivo identificar y medir aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados obtenidos de forma colectiva son los que servirán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas con la participación de todos.

Con el fin de que puedas conocer tus resultados particulares sigue las siguientes indicaciones:

- 1) Anota los puntos que hayas obtenido en cada apartado en la columna "Tu puntuación" de la tabla siguiente (segunda columna). Fijate en que cada apartado tiene dos preguntas asociadas que no necesariamente están juntas (te tienes que fijar en el número de la pregunta). Los puntos que tienes que anotar son el resultado de SUMAR los valores que has marcado en cada pregunta.
  - 2) En las columnas siguientes, "Puntuaciones de referencia", señala la columna que incluye el valor de los "puntos" que has obtenido.
  - 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición estás en el trabajo en las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.
- Si has señalado una puntuación dentro de la columna de verde, quiere decir que la exposición es favorable para la salud.
  - Si has señalado una puntuación dentro de la columna de amarillo, quiere decir que está en el nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud.
  - Si has señalado una puntuación dentro de la columna de rojo, quiere decir que la exposición es desfavorable para la salud.



# Evaluación del Riesgo Psicosocial

Dimensiones	Tu puntuación	Puntuaciones de referencia para la salud		
		Verde (situación más favorable)	Amarillo (intermedia)	Rojo (situación más desfavorable)
	<b>SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS.....</b>			
Exigencias cuantitativas	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 1 y 2 = ..... Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 3 y 4 = ..... Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 5 y 9 = ..... Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 6 y 10 = ..... Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 7 y 8 = ..... Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Posibilidades de desarrollo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 11 y 12 = ..... Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 13 y 14 = ..... Puntos	8 a 7	6	5 a 0
Claridad de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 15 y 16 = ..... Puntos	8	7 a 6	5 a 0
Conflicto de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 17 y 18 = ..... Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Previsibilidad	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 19 y 20 = ..... Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 21 y 22 = ..... Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Inseguridad sobre el empleo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 23 y 24 = ..... Puntos	0 a 2	3 a 4	5 a 8
Confianza vertical	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 25 y 26 = ..... Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 27 y 28 = ..... Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Calidad del liderazgo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 29 y 30 = ..... Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0

## **INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Dr. **Javier Campos Serna**, Tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado **Valoración de los riesgos psicosociales en un servicio de prevención de riesgos laborales con el método COPSQQ PSQcat** y realizado por la estudiante D<sup>a</sup> **Guacimara Santana Espino**

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 27/08/2015

Dr Javier Campos Serna  
MD, MPH, PhD



Fdo.:  
Tutor TFM