

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**TITULACIÓN:  
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**



**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

***“Evaluación de la exposición a riesgos psicosociales en  
un Centro de Salud de la Región de Murcia”***

**ALUMNO: Isabel Bullón Bustos**

**TUTOR: Javier Campos Serna**

**Convocatoria Junio 2019**



**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 *“Evaluación de la exposición a riesgos psicosociales en un Centro de Salud de la Región de Murcia”* y realizado por el estudiante D<sup>a</sup> Isabel Bullón Bustos

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

Fecha de la autorización: 29 de Mayo de 2019

Fdo.: Dr Javier Campos Serna

Tutor TFM



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87  
03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525  
E-mail: [masterpri@umh.es](mailto:masterpri@umh.es)

## ÍNDICE

1. RESUMEN.....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES .....	5
2.2 RELACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EMPRESA .....	9
2.3 EVALUAR PARA PREVENIR.....	11
3. JUSTIFICACIÓN.....	13
4. OBJETIVOS .....	15
5. CUERPO DEL PROYECTO .....	16
5.1 DISEÑO DEL ESTUDIO.....	16
5.2 DESCRIPCIÓN DEL CENTRO Y DEL TIPO DE LOS TRABAJADORES .....	16
5.3 INSTRUMENTO: MÉTODO ISTAS21.....	17
5.4 METODOLOGÍA .....	20
5.4.1 Acordar el método de aplicación con el personal.....	20
5.4.2 Informar al personal .....	20
5.4.3 Recogida y análisis e implementación de los datos .....	21
5.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS-LEGALES.....	22
6 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
6.1 FORTALEZAS Y LIMITACIONES.....	62
7. CONCLUSIÓN.....	63
8. RECOMENDACIONES .....	65
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
10. BIBLIOGRAFÍA .....	70
11. ANEXOS .....	71
ANEXO I.....	71
ANEXO II .....	89
ANEXO III .....	89

---

## 1. RESUMEN

Los trabajadores sanitarios son uno de los colectivos más afectados por la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. Esto se hace aún más evidente en los profesionales de la sanidad pública a causa de la austeridad pública y la recesión económica.

Por esta razón, el objetivo principal del presente trabajo es identificar y medir la exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores de un Centro de Salud de la Región de Murcia.

Método y población de estudio: La población de estudio es de 23 trabajadores entre ellos administrativos, auxiliares de enfermería, médicos y enfermeros.

Para la evaluación de la exposición a riesgos psicosociales se ha empleado el método ISTAS 21 (CoPsoQ), una herramienta de evaluación orientada a la prevención, es traducida al español y validada.

Resultados: Los principales resultados muestran que las dimensiones que se corresponden con un riesgo de exposición desfavorable para la salud de los trabajadores del centro de salud son las exigencias psicológicas, la inseguridad, la doble presencia y la estima. Existen diferencias sustanciales en cuando al análisis de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres. En comparación con el resto de las categorías profesionales, son los médicos de atención primaria los que trabajan en un ambiente psicosocial más desfavorable para su salud.

Conclusiones: El presente estudio confirma la asociación de la carga psicosocial y la sintomatología de estrés percibido en los trabajadores sanitarios por lo que los problemas detectados en el análisis, acorde a lo establecido en la legislación como a la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deben ser abordados para garantizar que los trabajadores expuestos no tengan efectos perjudiciales sobre su salud. Resaltar la importancia de evaluar para prevenir, prevenir para mejorar la salud de los trabajadores.

Palabras clave: riesgos psicosociales, método ISTAS21, atención primaria, salud laboral, vigilancia de la salud.

---

## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES

En los últimos años el medio laboral ha ido evolucionando, pasando de una organización tradicional caracterizada por el trabajo en línea con tareas operativas y una centralización en la toma de decisiones en los altos cargo, a una organización más dinámica y organizada pues las exigencias del mercado laboral actual requieren empresas con dichas características y que cumplan con altos estándares de calidad que permita adaptarse a los trabajadores a un entorno cambiante y exigente<sup>[1]</sup>.

Es una realidad que a día de hoy en el mundo laboral los riesgos psicosociales tienen repercusiones sanitarias, sociales y económicas pues las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración y una elevada responsabilidad, lo que conlleva una sobrecarga de trabajo con unos horarios con largos turnos y desordenados. Todo esto se ve acentuado por la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, el aumento de trabajadores con hijos a su cargo y las familias monoparentales. Esta serie de circunstancias es capaz de deteriorar el clima laboral y afectar al bienestar tanto físico como psicológico del trabajador.

En prevención de riesgos laborales, se denomina factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo; por lo general se manifiestan a corto plazo a través de procesos conocidos como estrés aunque también general respuestas tanto a nivel fisiológico y emocional como cognitivo y conductual.

Algunos de los riesgos psicosociales identificados en el trabajo son los siguientes<sup>[2]</sup> :

- Contenido del trabajo: Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
- Carga y ritmo de trabajo: Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.

- Horario laboral: Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
- Control: Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
- Entorno y equipos: Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo.
- Estructura y cultura organizativa: Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
- Relaciones interpersonales en el trabajo: Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
- Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
- Desarrollo profesional Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
- Conciliación vida personal-laboral: Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

Tal como recogen Cox y Griffiths ya en el año 1996 <sup>[3]</sup>, los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. Cada vez existen más evidencias <sup>[4]</sup> que indican que muchos efectos físicos habituales debidos al estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales están relacionados con cuatro

---

sistemas fisiológicos, en concreto con: hipertensión, enfermedad cardíaca, cicatrización de heridas, trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales e inmunocompetencia deficiente. Una explicación lógica y racional de ello es que cuando la exposición a factores de riesgo psicosociales se cronifica, es probable que la elevación de adrenalina y cortisol tenga consecuencias a largo plazo para la salud a través de los efectos de las hormonas sobre los niveles de presión arterial y colesterol sérico.

Los efectos que tienen los riesgos psicosociales sobre la salud se manifiestan fundamentalmente mediante los siguientes mecanismos:

- Fisiológico: alteraciones gastrointestinales y dermatológicas, reacciones neuroendocrinas, dolor en el pecho por tensión muscular, cefaleas, mareos, fatiga...
- Emocional: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc. La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.
- Cognitivo: restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.
- Conductual: abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia...

A largo plazo, dependiendo de la intensidad de la exposición, la frecuencia y la duración, estos procesos pueden originar enfermedades. La exposición laboral a factores psicosociales se ha relacionado estrechamente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos.

Tal como recogen Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

Una revisión reciente pone en evidencia el efecto adverso de los factores de riesgo psicosociales sobre la presión arterial y el riesgo cardiovascular <sup>[5]</sup>.

---

Cuando la organización y el contenido del trabajo constituyen una amenaza psíquica para la persona, se desencadenan en ella una serie de cambios psicológicos; para adaptarse a esta nueva situación el individuo tiene que activar una serie de mecanismos de defensa para conseguir un equilibrio. En el caso de no conseguir dicho equilibrio, es cuando pueden aparecer alteraciones psicológicas y emocionales que afectan al trabajador no solo en el rendimiento de sus tareas sino también fuera de este ámbito.

Estudios recientes <sup>[6][7]</sup> han concluido que los trabajadores sanitarios son de los colectivos más afectados por su ambiente psicosocial en el trabajo; esto se ve aún más agravado entre el personal de atención primaria, es decir, de los centros de salud.

El estrés se puede definir como “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” <sup>[8]</sup>. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. Resulta imprescindible señalar que el estrés no siempre es un indicador negativo; adquiere este valor negativo solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente, pudiendo ser precursor de enfermedad.

Diversas revisiones sistemáticas de la literatura científica confirman que existe una relación directa entre el estrés psicológico y los daños musculoesqueléticos, determinando que el estrés mantenido aumenta el riesgo de aparición de sus síntomas, mayormente a nivel lumbar y cervical <sup>[9]</sup>.

Esto apoya la idea de que identificando la fuente de los factores de riesgo psicosociales se puede disminuir la incidencia de los problemas de salud desencadenantes de diversos problemas, entre ellos, musculoesqueléticos así como mentales y sociales <sup>[10]</sup>.

## 2.2 RELACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EMPRESA

Ya en 1984 en la 9ª Reunión en Ginebra, el Comité Mixto OIT/OMS <sup>[11]</sup> elaboraba un informe en el que se establecía una serie de interacciones de las que derivan los riesgos psicosociales que están en continuo movimiento dependiendo entre otros de las habilidades del trabajador, sus necesidades y expectativas así como del medio ambiente del trabajo y de su modelo de organización.



Lo ideal es que exista un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos. Si esta relación no contribuye a que haya un “buen ambiente”, se verán perjudicados no solo los trabajadores sino también la empresa. Cuando ocurre este desequilibrio y las necesidades no están satisfechas o las habilidades están sobre o infravaloradas, se aumenta la posibilidad de que ocurran incidentes o accidentes así como que disminuya la producción de la empresa. Por el contrario si todo fluye en las condiciones ideales, el trabajador estará más motivado y repercutirá en su capacidad

---

de trabajo, en la confianza en sí mismo y no solamente mejorará su salud sino que rendirá más.

Un trabajador motivado es más sano y productivo pues la insatisfacción en el trabajo es capaz de provocar que el individuo vaya perdiendo el interés por las tareas que tiene que desempeñar y su forma de realizarlas. También puede generar una cierta agresividad que lo lleve hacia una postura de rechazo hacia las normas de seguridad implantadas como una forma de mostrar su descontento o disconformidad hacia la organización.

Cada trabajador reacciona de una forma distinta a una misma situación puesto que las necesidades y principios personales no son lo mismo; de esto se puede deducir que una exposición de riesgo a un factor psicosocial no produce los mismos efectos a dos trabajadores.

Sin embargo, cabe destacar la importancia de la relación entre el empleado y el trabajo, ésta debe ser favorable para que se pueda favorecer el hecho de que el trabajador perfeccione sus capacidades o desarrolle otras nuevas.

Cuando aparecen problemas psicosociales, no afectan solo a la persona que los sufre sino que también repercute sobre la empresa. Las consecuencias sobre la salud del trabajador en caso de estar sometido a una situación psicosocial desfavorable pueden conllevar a una disminución del rendimiento en su puesto de trabajo afectando al ritmo y la calidad de las tareas desempeñadas.

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud. Si esta situación se prolonga en el tiempo, aquellas personas que tienen algún problema en su entorno de trabajo son más propicias al absentismo laboral e incluso en casos más extremos, a solicitar el cese voluntario de la empresa.

El conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral.

La satisfacción con el trabajo es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en numerosas investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos, aunque se debe tener en cuenta que

---

está relacionada con las expectativas de las personas.

## 2.3 EVALUAR PARA PREVENIR

Los factores de riesgo psicosocial pueden ser definidas como las exposiciones, la organización del trabajo como el origen de éstas, y el estrés como el precursor o antecesor de los efectos que se pretende y debe evitar.

La evaluación de riesgos psicosociales no debe fundamentarse sus posibles efectos; debe hacerse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales. Esto está justificado por la posible aparición tardía de los efectos en salud tras largos periodos de latencia, es decir, mucho después de la evaluación. Además, como se ha mencionado anteriormente las condiciones de trabajo nocivas son un poderoso factor de selección de la población pudiendo llegar al abandono de su puesto de trabajo; de forma que las personas que enferman y tenían un riesgo más desfavorable para la salud, son fácilmente expulsadas del empleo, pudiéndose encontrar en el momento de la evaluación solamente personas.

Desde ISTAS se ha se ha elaborado una herramienta validada y adaptada a nuestro entorno que permite medir y analizar la exposición de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre la etiología de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el CoPsoQ-istas2 . Es un método científico que pretende evitar daños en la salud a través de la modificación de las causas de enfermedad presentes en las grandes, medianas y pequeñas empresas.

Se pueden encontrar tres versiones de este método en función del número de trabajadores con los que cuente la empresa.

El método CoPsoQ-istas21 está basado en un proceso de intervención que contiene un cuestionario para la identificación, localización y valoración de los riesgos

---

psicosociales. En las empresas con plantillas inferiores a 50 trabajadores las facultades y competencias que aquí atribuimos al Comité de Seguridad y Salud serán asumidas por los y las delegadas de prevención (art 36.1. LPRL) en interlocución con la dirección de la empresa.

Además, esta herramienta cuenta con una matriz de análisis de la causalidad de la exposición a los riesgos psicosociales lo que permite emitir ofrecer recomendaciones para disminuir dicha exposición.

Una vez evaluadas las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implica introducir cambios en la organización del trabajo.

Como se ha mencionado ya, la prevención es una pieza clave a la hora de evitar o intervenir sobre los factores de riesgos psicosociales. Con el fin de que una empresa sea capaz de organizarse de manera saludable, se recomienda seguir la puesta en práctica mediante las siguientes medidas concretas que <sup>[8]</sup>:

- Reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo.
- Aumenten las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo en medida de lo posible.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo (horas de entrada y salida, días de la semana, pausas, descansos, permisos, vacaciones...)
  - Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.
  - Garanticen una jornada y horarios laborales pactados, eliminando o minimizando la distribución irregular y las prolongaciones de jornadas.
  - Fomenten la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
  - Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.

---

### 3. JUSTIFICACIÓN

A día de hoy debido a la relevancia de los procesos de producción, se puede considerar que ha tenido lugar un cambio en cuanto a las exigencias de las tareas más comúnmente desempeñadas en los puestos de trabajo; ahora por lo general son tareas con importante exigencias y esfuerzos mentales mientras que hace unos años requerían mayor fuerza muscular y carga física. Además, debido a la crisis del mercado laboral sufrida el ritmo de trabajo se ha visto incrementado ya que con un menor número de trabajadores se saca adelante el trabajo e incluso con mejores resultados si es posible ya que la innovación tecnológica es un factor determinante en la competitividad empresarial. Así pues, se puede afirmar que se está viviendo un proceso de transformación del trabajo y las empresas que requiere de nuevas exigencias que se transforman en factores de riesgos psicosocial y afecta a la organización <sup>[12]</sup>.

La exposición a factores de riesgo psicosociales es uno de los principales problemas que repercuten en el ámbito laboral, ocasionando problemas de salud que contribuyen al absentismo laboral e influyen en el desempeño del trabajo y su productividad. La interacción de los trabajadores con las diversas condiciones de trabajo se deriva que se considere al trabajo como una herramienta de salud o de enfermedad para la persona, la empresa y la sociedad.

Cada vez son más las evidencias que apoyan la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de problemas de salud en la persona que lo desempeña por lo que se debe tratar de evitarlo en la medida de lo posible o eliminarlos y así contribuir a mantener la salud de los mismos tal y como lo establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estudios recientes han observado cambios significativos en la exposición a los riesgos psicosociales y estrés en el trabajo, agravados en períodos de austeridad pública y recesión económica <sup>[109]</sup>. Los trabajadores sanitarios son de los colectivos más afectados por su ambiente psicosocial en el trabajo <sup>[13]</sup>. Todo esto se hace más evidente en los profesionales sanitarios de la sanidad pública.

Además un estudio llevado a cabo en Granada que evalúa el entorno psicosocial y

estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria, afirma tras un análisis comparativo de las dimensiones psicosociales que los facultativos de atención primaria (centro de salud) son los que presentan niveles superiores de exigencias psicológicas, si lo comparamos con el resto de colectivos y con la población española <sup>[14]</sup>.

Por todo lo anterior, el estudio de los riesgos psicosociales cobra una gran importancia ya que se establece una relación muy próxima con la salud de los trabajadores y si es posible, aún en mayor medida en trabajadores de atención primaria.



## 4. OBJETIVOS

### ❖ Objetivo principal

- Identificar y medir la exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores de un Centro de Salud de la Región de Murcia.

### ❖ Objetivos secundarios

- Descripción de las variables sociodemográficas de los trabajadores del centro.
- Analizar el riesgo expuesto al que están expuestos los trabajadores del centro de salud en las distintas dimensiones psicosociales.
- Explorar las posibles diferencias existentes en las distintas dimensiones del riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores del centro de salud en función del sexo, la edad, la categoría profesional, el tiempo trabajador en sistema de salud y en el centro de salud actual.
- Elaborar una serie de recomendaciones para disminuir la exposición a dichos riesgos.

---

## 5. CUERPO DEL PROYECTO

### 5.1 DISEÑO DEL ESTUDIO

Para dar respuesta a los objetivos planteados en este trabajo se ha diseñado una estudio descriptivo, observacional, de corte transversal y retrospectivo mediante el cual se recoge la información necesaria a través de un cuestionario.

La muestra de estudio se ha obtenido a través de los datos facilitados por el coordinador del Centro de Salud. El número de trabajadores que han participado corresponde con un tamaño muestral (N)= 23 empleados de los que 13 de ellos son mujeres. Entre los que se incluyen personal sanitario y administrativo. El personal sanitario incluye a médicos, enfermeros y auxiliar de enfermería.

Para evaluar la exposición a riesgos psicosociales en dicho centro, se hace uso de la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ) (Anexo I).

Junto a los cuestionarios entregados, se entrega una hoja con una serie de variables demográficas a completar (Anexo II), con el fin de facilitar la posterior interpretación de los datos. Las variables incluidas son: sexo, edad, nacionalidad, categoría profesional, tiempo trabajado en el sistema de salud y en el centro de salud actual.

La tasa de participación de los trabajadores del centro ha sido del 100%. Todos ellos dan su consentimiento de manera autónoma.

### 5.2 DESCRIPCIÓN DEL CENTRO Y DEL TIPO DE LOS TRABAJADORES

El estudio ha sido realizado en un Centro de Salud de Murcia que ofrece servicio a 12.000 habitantes aproximadamente (usuarios Tarjeta Sanitaria en Enero-2019). Se encuentra adscrito a la gerencia de área VI del Servicio Murciano de Salud.

---

Los servicios que ofrece son: Medicina de familia, Pediatría, Enfermería, Recogida de muestras, Matrona.

El horario de todos los puestos de trabajo es diurno, con jornada continuada de horario mañana los días laborales de lunes a viernes.

La plantilla del centro evaluado a fecha de Marzo de 2019 consta de 23 trabajadores. Los profesionales adscritos a este centro se agrupan en distintas categorías profesionales, por un lado se encuentra el sector sanitario en el que se engloban 8 médicos (1 de ellos pediatra), 8 enfermeros (uno de ellos es matrona, es una especialista enfermera) y 3 auxiliares de enfermería y por otro lado, 4 administrativos.

Dentro del personal sanitario existe diferencias respecto a la jornada laboral; los médicos tienen horario laboral de 9.30h a 14h, los auxiliares administrativos y enfermería acuden de 8 a 15h, estos últimos además deben acudir a su puesto de trabajo 2 sábados alternos al mes en el mismo horario. Ambas categorías ofrecen servicio tanto en el centro como visitas domiciliarias para aquellos pacientes que no pueden acudir al centro.

### 5.3 INSTRUMENTO: MÉTODO ISTAS21

El método ISTAS21 (CoPsoQ) se basa en un proceso de intervención que contiene un cuestionario para la identificación, localización y valoración la exposición de los seis grupos de riesgos psicosociales que se distinguen en el método.

Como particularidad destaca la capacidad de adaptarse a cualquier tipo de trabajo y sector de actividad, centrándose en identificar las condiciones laborales que pueden tener consecuencias sobre la salud del trabajador.

La versión para el uso del método ISTAS21 (CoPsoQ) en el Estado Español está disponible en tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 25 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 25 trabajadores y para autoevaluación).

Entre las características básicas de la versión corta destacan <sup>[15]</sup>:

- Incorpora conocimiento y metodología científica: se inicia a partir de la

---

información que se ha obtenido del cuestionario anónimo y voluntario, previamente estandarizado y validado. Permite definir cuáles son los riesgos psicosociales y su correspondiente actuación.

- Se fundamenta en un proceso de intervención participativo pautado paso a paso, que abarca desde el acuerdo para utilizar el método hasta el acuerdo de las medidas preventivas en origen. Dicho proceso está basado en la prevención, la investigación y la normativa de prevención de riesgos laborales y en la experiencia de acción en las empresas.
- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos; permite identificar las causas o los orígenes de los riesgos y determinar qué medidas preventivas son más adecuadas.
- Garantiza la participación de los agentes sociales durante todo el proceso lo que facilita la eficacia preventiva.
- Adaptado a las pequeñas empresas tanto en la obtención de los datos de exposición como en la implementación de medidas preventivas.
- Aplicable a todas las empresas. La metodología está diseñada para cualquier tipo de empresa, independientemente de su actividad. La única limitación de versión corta u media es el tamaño de la empresa.
- Incorpora todos los requisitos legales.

La versión corta que se va a utilizar, consiste en un cuestionario que consta de 38 preguntas correspondientes a 6 dimensiones de exposición a riesgos psicosociales:

- Dimensión 1: exigencias psicológicas.
- Dimensión 2: trabajo activo y posibilidad de desarrollo.

- Dimensión 3: inseguridad.
- Dimensión 4: apoyo social y calidad de liderazgo.
- Dimensión 5: doble presencia.
- Dimensión 6: estima.

Dichas dimensiones se agrupan en cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificarse en los puestos de trabajo con este cuestionario:

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que se esconda los sentimientos... (dimensión 1 del cuestionario).
- La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo: no se tiene influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares... (dimensión 2 del cuestionario).
- La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (dimensión 4 del cuestionario).
- Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra la voluntad del empleado, trato injusto.... (dimensiones 3 y 6 del cuestionario).

Dicho cuestionario no se puede modificar ni variando la formulación de las preguntas, ni añadiendo o eliminando ninguna pregunta pues cualquier modificación que se realice en él, alterará el análisis y la interpretación de los resultados.

Para llevar a cabo el método es imprescindible que los trabajadores participen de forma activa pues se basa en un cuestionario individual voluntario.

Se considera una tasa de respuesta aceptable, cuando ha participado el 60% de los trabajadores que forman la plantilla. Para lograr una alta tasa de repuesta, se requiere la organización y planificación de la información a la plantilla, así como de la distribución, respuesta y recogida del cuestionario.

Los resultados obtenidos tras la realización de dicho método han de ser considerados como una oportunidad para identificar aspectos susceptibles de mejora en la organización del trabajo. La evaluación de los riesgos resulta el paso previo a la hora de realizar una prevención de los mismos.

## **5.4 METODOLOGÍA**

### **5.4.1 Acordar el método de aplicación con el personal**

Se presenta la propuesta de realización del método ISTAS21 (COPSOQ) al coordinador del centro y se le indican las principales características del mismo y su ámbito de aplicación así como las cláusulas de licencia de uso: finalidad preventiva, participación, anonimato y confidencialidad de los datos personales y no modificación del cuestionario.

### **5.4.2 Informar al personal**

Mediante un anuncio en el programa utilizado para el registro en Atención Primaria (OMI-AP), el coordinador del centro informa de la fecha y el lugar donde se lleva a cabo una breve reunión en la que se informa sobre la realización del método y su finalidad.

Se informa verbalmente sobre los riesgos psicosociales y la importancia de su prevención.

Tras entregar a todo el personal el cuestionario, se invita a la participación en el estudio pero a su vez se aclara que era totalmente de manera voluntaria y

---

confidencial.

### 5.4.3 Recogida y análisis e implementación de los datos

Se habilita una urna cerrada para poder introducir los cuestionarios autocumplimentados y anónimos dentro del plazo facilitado, obteniéndose el 100% de los cuestionarios entregados.

Una vez que los participantes han cumplimentado y entregado los cuestionarios, se han seguido los pasos que a continuación se describen:

-Anotar la puntuación obtenida en cada uno de los apartados de la columna “tu puntuación”.

-Comparar dicha puntuación con los intervalos de puntuaciones establecidas para la población ocupada de referencia, diferenciada en distintos colores (verde, amarillo, rojo) que indican el nivel de exposición psicosocial a los que están expuestos. Esto se realiza para las seis dimensiones psicosociales.

- Verde (Adecuado): nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo (Elevado): nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo (Muy elevado): nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

-Se estudian los factores que han obtenidos una puntuación más desfavorable, priorizando los que se han incluido en rojo (riesgo muy elevado), seguidos de amarillo (riesgo elevado) y por último verde (adecuado). De esta manera se obtiene un plan de acción preventivo.

**Figura 1. Análisis de resultados**

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: Método ISTAS21 (CoPsoQ). Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

## 5.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS-LEGALES

Toda la información recogida (datos sociodemográficos, datos derivados de los test o cualquier otra información sobre los sujetos incluidos en el estudio) es confidencial. Dicho aspecto está amparado en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD), que realiza la transposición a nuestra legislación estatal de la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

- Se respetan los principios enunciados de la Declaración de Helsinki (actual versión 2013).

- Se respeta el Código Deontológico de la Enfermería Española aprobado en julio de 1989.
- Se declara que los investigadores no tienen conflicto de intereses real, potencial o evidente, incluyendo ningún interés financiero o de otro tipo.

En cuanto a los aspectos legales se refiere, el método empleado para la recogida de datos cumple tanto con los requisitos legales de evaluación de riesgos como con la planificación de la actividad preventiva en lo referente al contenido científico y al proceso de intervención. Todo esto se encuentra regulado por la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL) <sup>[16]</sup> y en el Reglamento de los servicios de prevención, RD 39/1997, de 17 de enero (RSP) <sup>[17]</sup>.

Algunas de las características que suponen el cumplimiento de los principales requerimientos legales (Anexo 3) según la Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials y Famílies, son los siguientes<sup>[18]</sup>:

- Incorpora conocimiento y metodología científica
  - Incorpora el conocimiento científico existente (artículo 5.1 del RSP).
  - Evalúa condiciones de trabajo (artículos 4.7 de la LPRL y el 4.1 del RSP).
  - Ofrece criterios objetivos de valoración del riesgo (artículo 5.1. del RSP).
  - Identifica y valora el riesgo, incorporando la información de los trabajadores y trabajadoras (artículo 5.1 del RSP).
  - Permite estimar la magnitud de los riesgos (artículos 3.1 y 8 del RSP).
  - Permite proporcionar confianza basada en la triangulación de los resultados, validez y fiabilidad de los instrumentos de identificación y medida (artículo 5.2. del RSP).
- Facilita la intervención en origen, su planificación y seguimiento
  - Prioriza la intervención en origen (artículo 15 de la LPRL).

-El conjunto del proceso se realiza con una finalidad preventiva (artículos 2.b de la LPRL y 2.2, 2.3, 3.1 y 8 del RSP).

-Facilita la planificación de la actividad preventiva (artículos 2.b. de la LPRL y 9 del RSP).



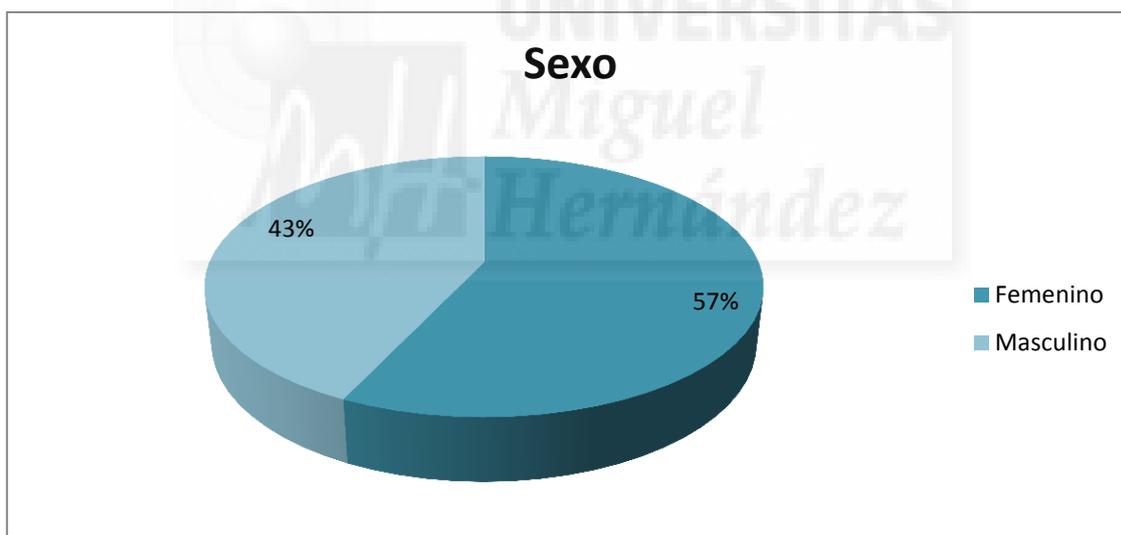
## 6 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tasa de participación ha sido del 100% de la plantilla de trabajadores por lo que se considera una tasa de respuesta adecuada aceptable para el análisis realizado.

Entre las variables sociodemográficas analizadas se encuentran el sexo, edad, nacionalidad, tiempo trabajado en el sistema de salud y en el centro de salud actual.

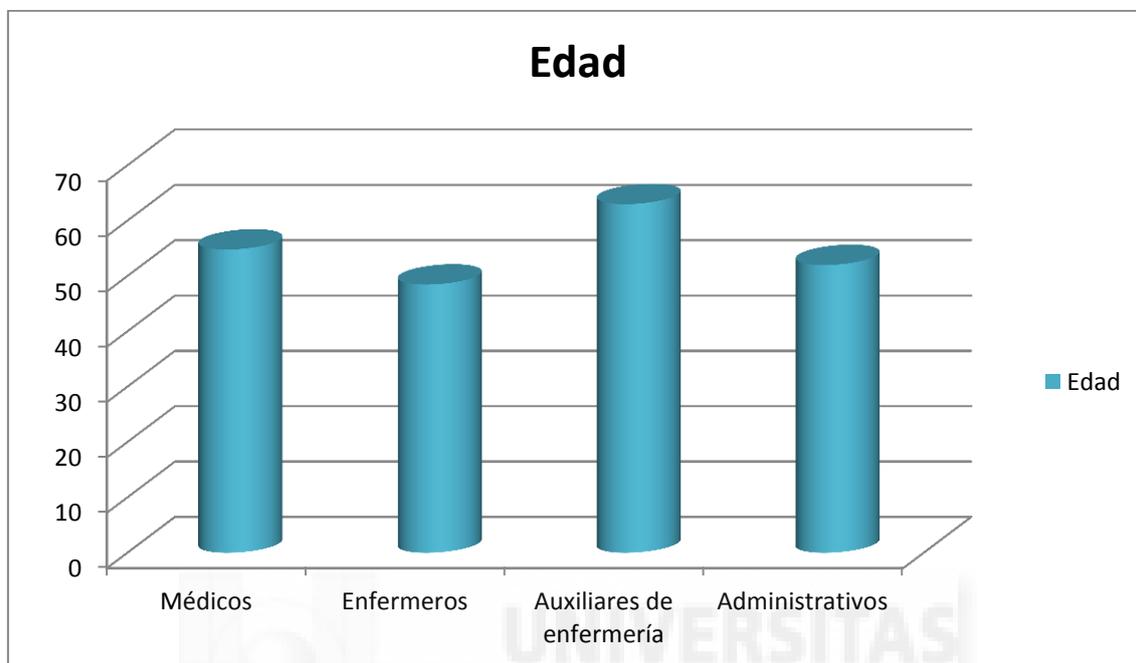
El 53% de la muestra corresponde al sexo femenino (Figura 2). La edad media de los trabajadores incluidos en la investigación es de 54 años y seis meses (Figura 3). La muestra de este estudio tiene una distribución por edad y género similar a la de otros estudios realizados en personal sanitario.

**Figura 2. Sexo de los trabajadores del centro de salud**



Con el fin de interpretar mejor los datos y poder establecer las medidas oportunas adecuadas a cada puesto de trabajo, se ha realizado el análisis de los datos diferenciando las distintas categorías profesionales que forman el centro.

La edad y el tiempo trabajado juegan un papel importante en la exposición a los riesgos psicosociales.

**Figura 3. Edad media de los trabajadores según cada categoría laboral.**

Debido a que la edad inferior que se ha encontrado han sido 40 años, se ha distinguido tres rangos de edad en los que se ha agrupado el número de trabajadores con la edad comprendida entre los años encontrados en la muestra (Tabla 1).

El rango de edad que agrupa a más trabajadores es el de 51-60 años que engloba la edad de 10 de los empleados del centro de nuestro estudio. Los trabajadores que superan los 60 años de edad son tan solo 5.

**Tabla 1. Edad agrupada por categoría laboral**

Edad	Médicos	Enfermeros	Auxiliares de enfermería	Administrativos	Total
Hasta 50 años	2	4	0	1	7
51-60 años	4	4	0	3	11
>61 años	2	0	3	0	5

No se ha identificado ningún trabajador con nacionalidad distinta a la de nuestro país, habiendo respondido nacionalidad española el 100% de los encuestados.

En cuanto al tiempo trabajado en el sistema nacional de salud, observamos que prácticamente en su totalidad todos cuentan con una amplia experiencia, el rango de años de experiencia abarca desde los 13 hasta los 46 años (Tabla 2).

Las 3 personas que llevan más de 40 años trabajando en el sistema nacional de salud son auxiliares de clínica.

**Tabla 2. Tiempo trabajado en el sistema nacional de salud.**

Tiempo trabajado en el sistema nacional de salud	Médicos	Enfermeros	Auxiliares de enfermería	Administrativos	Total
< 25 años	2	5	0	3	10
25-40	6	3	0	0	10
>40 años	0	0	3	0	3

A pesar de todos los años trabajados en el sistema de salud, se observa que la persona que más años lleva trabajados en el centro actual son 18 años. Por esta razón, a la hora de realizar la Tabla 3 se han establecido rangos más estrechos con el fin de acotar mejor los datos.

**Tabla 3. Tiempo trabajado en el centro de salud actual.**

Tiempo trabajado en el actual centro de salud	Médicos	Enfermeros	Auxiliares de enfermería	Administrativos	Total
<b>&lt; 5 años</b>	4	4	3	3	<b>15</b>
<b>5-15 años</b>	4	2	0	0	<b>6</b>
<b>&gt;15 años</b>	0	2	0	0	<b>2</b>

Tras la descriptiva de las variables sociodemográficas incluidas en el presente trabajo, se describe el riesgo psicosocial al que está expuesta la población conjunta del centro en cada una de las seis dimensiones incluidas en el Método ISTAS21: exigencias psicológicas (figura 4), trabajo activo y posibilidad de desarrollo (figura 5), inseguridad (figura 6), apoyo social y calidad de liderazgo (figura 7), doble presencia (figura 8) y estima (figura 9). El porcentaje que aparece en cada dimensión, representa el número de personas que han obtenido el riesgo correspondiente con el color rojo, amarillo o verde en dicha dimensión.

En ellas se visualiza que las dimensiones que tienen un riesgo de exposición desfavorable para la salud son las exigencias psicológicas, la inseguridad, la doble presencia y la estima. Sin embargo para las otras dos dimensiones (trabajo activo y posibilidad de desarrollo y el apoyo social y calidad de liderazgo), han obtenido puntuaciones que se corresponden con un nivel de exposición adecuado.

**Figura 4. Riesgo psicosocial en la dimensión exigencias psicológicas para el conjunto de trabajadores del centro de salud**



**Figura 5. Riesgo psicosocial en la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo para el conjunto de trabajadores del centro de salud**



Figura 6. Riesgo psicosocial en la dimensión inseguridad para el conjunto de trabajadores del centro de salud

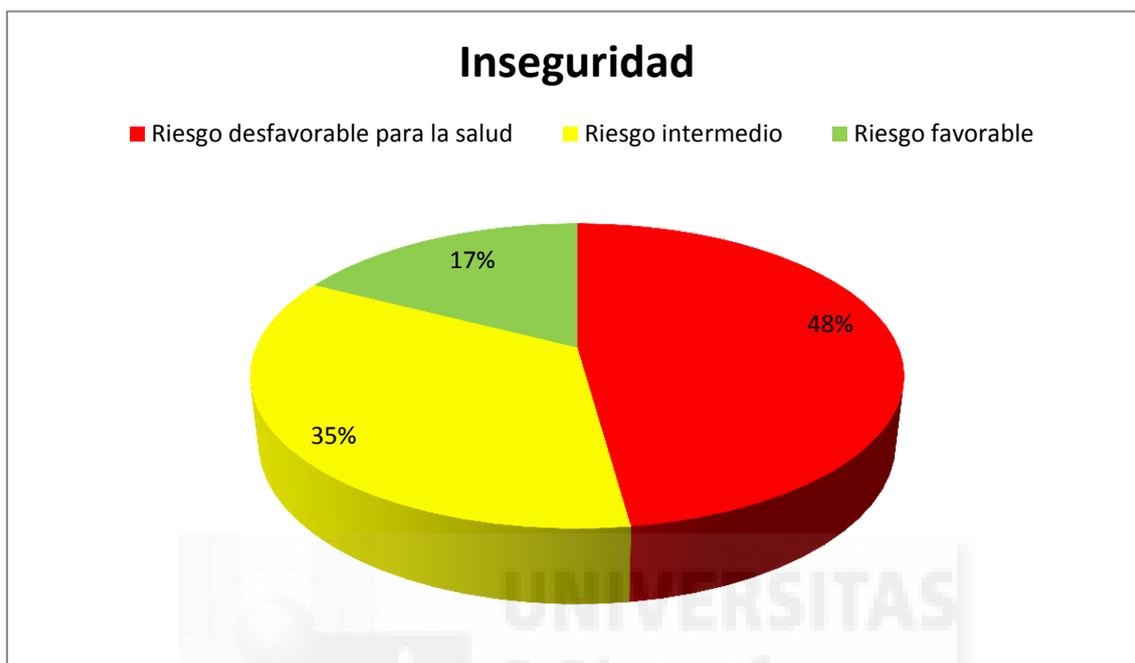
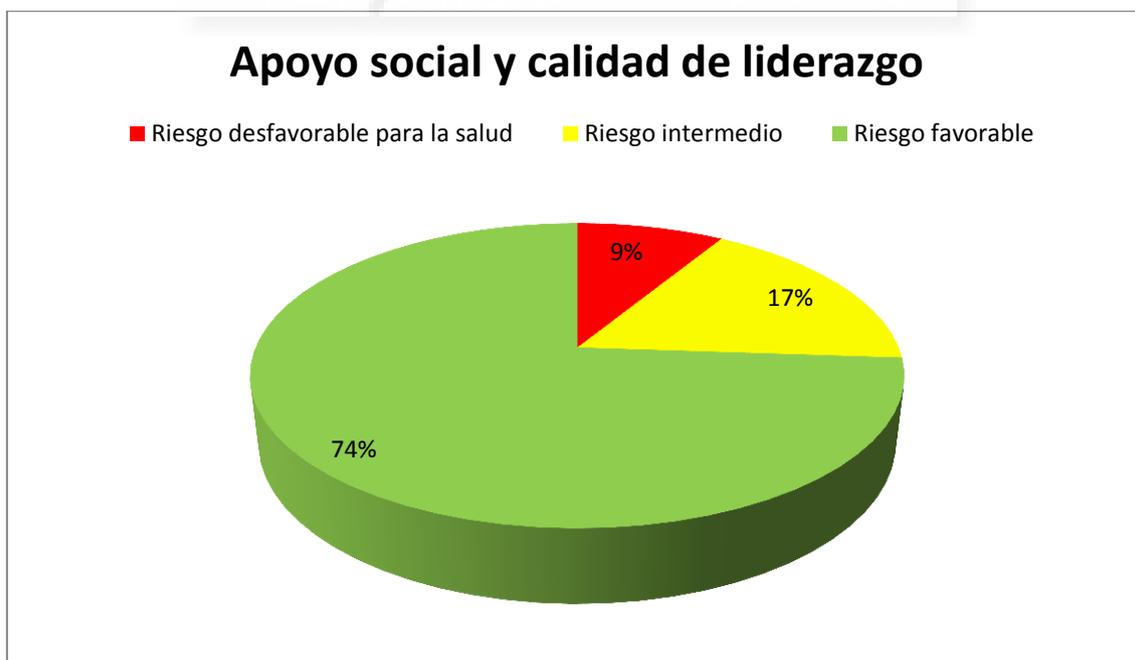
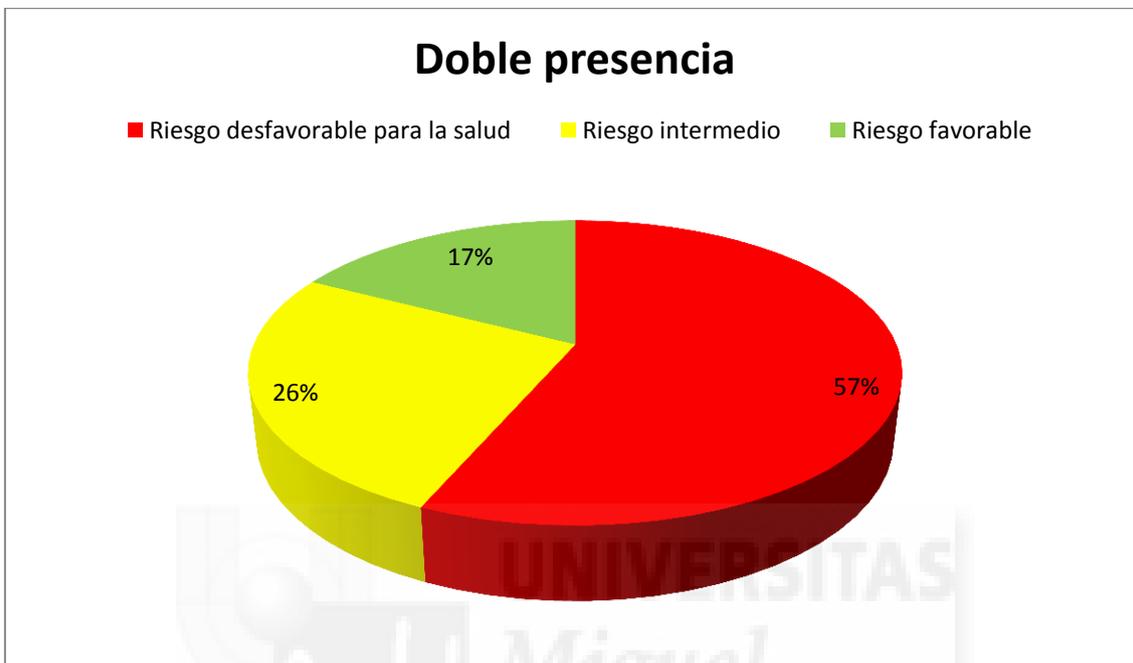


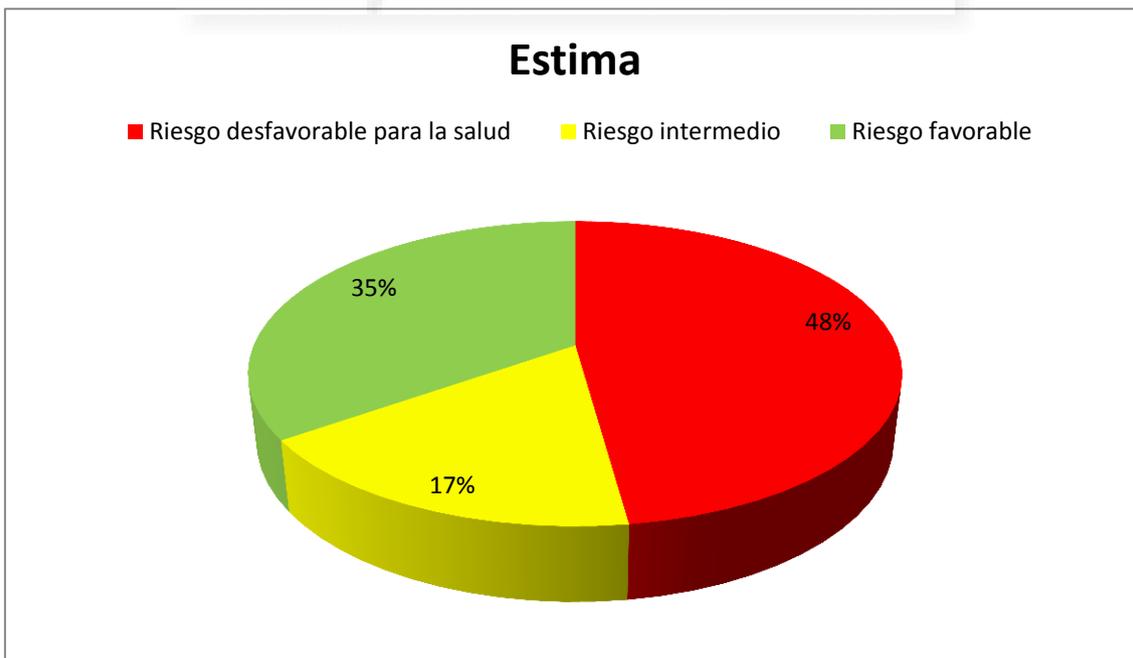
Figura 7. Riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo para el conjunto de trabajadores del centro de salud



**Figura 8. Riesgo psicosocial en la dimensión doble presencia para el conjunto de trabajadores del centro de salud**



**Figura 9. Riesgo psicosocial en la dimensión estima para el conjunto de trabajadores del centro de salud**



A continuación se describen los riesgos psicosociales en función de las variables sociodemográficas estudiadas como son el sexo, la edad, el tiempo trabajado en el sistema de salud y en el centro de salud actual.

La primera variable que se aborda es el sexo. En la Tabla 4 se aprecia a simple vista la diferencia que las mujeres están expuestas a mayores riesgos psicosociales en tres de las seis dimensiones. En la variable que se aprecia de una forma más brusca es en la número 5, la doble presencia pues ninguna mujer ha presentado un nivel de exposición adecuado, tan solo 4 de ellas se encuentra en un nivel de exposición psicosocial intermedio para la salud. El 71.84% de las mujeres, se muestran en un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Esta dimensión descrita (la doble presencia), es considerada un factor que afecta la salud. Gran parte de las mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos; de ahí que la dimensión 1 (exigencias psicológicas) también sea una de las más desfavorables entre el sexo femenino.

El resto de variables en las que las mujeres se enfrentan a un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud son la inseguridad y la estima. En el caso de la inseguridad también supone un riesgo para los hombres, aunque en su caso supone una exposición intermedia según los datos recogidos.

En el sexo masculino, tanto la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo como la estima, se encuentran en el límite entre el riesgo de exposición psicosocial favorable e intermedia, pues 4 trabajadores masculinos han obtenido puntuación correspondiente en el nivel verde y 4 en el amarillo.

**Tabla 4. Riesgo psicosocial en los diferentes grupos de edad**

	DIMENSIONES EVALUADAS					
Sexo	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Inseguridad	Apoyo social y calidad de liderazgo	Doble presencia	Estima
Hombre	Verde	Amarillo	Amarillo	Verde	Verde	Amarillo
Mujer	Rojo	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo

En la Tabla 5 se observa el riesgo psicosocial en cada dimensión a los que están expuestos los trabajadores en función de su rango de edad. Los trabajadores con edad de hasta 50 años destacan en sus resultados por obtener una puntuación más favorable para la salud en la mayoría de las seis dimensiones; mientras que los que tienen una edad comprendida entre los 51 y 60 años sólo han obtenido dicha puntuación en dos dimensiones. El nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud predomina entre los trabajadores de mayor edad tanto en seguridad como en doble presencia y estima.

**Tabla 5. Riesgo psicosocial en los diferentes grupos de edad**

Edad	DIMENSIONES EVALUADAS					
	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Inseguridad	Apoyo social y calidad de liderazgo	Doble presencia	Estima
Hasta 50 años	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde
51-60 años	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde	Rojo	Rojo
>60 años	Verde	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo

Respecto al análisis del riesgo psicosocial en relación al tiempo trabajado en el sistema nacional de salud (Tabla 6) nos hace pensar que en el grupo de trabajadores incluidos en el rango de más de 40 años trabajados en dicho sistema, puede verse los resultados afectados por la baja muestra incluida ya que engloba solamente a 3 personas, las 3 auxiliares de clínica. Además en dicho rango, en las tres primeras dimensiones se ha clasificado como nivel amarillo (riesgo intermedio), por no predominar la muestra en ninguno de los tres niveles; cada uno de los tres trabajadores se encuentran en un nivel de exposición de riesgo psicosocial distinto (verde, amarillo y rojo).

La muestra incluida en los otros dos rangos es igual en cuanto a número de trabajadores a incluir, siendo 10 en cada uno. Para los empleados que llevan menos años trabajados en el sistema nacional de salud, las dimensiones con riesgo más desfavorable son las exigencias psicológicas, la inseguridad y la doble presencia. En el caso de quienes han trabajado entre 25 y 40 años, las dimensiones con riesgo de exposición más desfavorable son también las exigencias psicológicas junto con la de estima.

**Tabla 6. Riesgo psicosocial por tiempo trabajado en el sistema nacional de salud**

Tiempo trabajado en el sistema nacional de salud	DIMENSIONES EVALUADAS					
	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Inseguridad	Apoyo social y calidad de liderazgo	Doble presencia	Estima
< 25 años	Red	Verde	Red	Amarillo	Red	Verde
25- 40 años	Red	Verde	Amarillo	Verde	Amarillo	Red
> 40 años	Amarillo	Amarillo	Red	Verde	Red	Red

En la siguiente tabla (Tabla 7) se expone de igual forma el riesgo psicosocial pero esta vez por tiempo trabajado en el actual centro de salud. Como puede apreciarse los trabajadores que llevan en el actual centro de salud menos de 5 años, han obtenido puntuaciones desfavorables para la salud en la mitad de dimensiones. En el polo opuesto están los trabajadores más veteranos (llevan más de 15 años) que no han obtenido en ninguna dimensión un riesgo de exposición desfavorable; aunque solamente en la dimensión de trabajo activo y posibilidad de desarrollo han obtenido un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. En el resto, se encontraba la muestra repartida equitativamente entre el nivel verde y amarillo, representándose en la tabla como amarillo por ser el nivel más alto de los dos.

**Tabla 7. Riesgo psicosocial por tiempo trabajado en el actual centro de salud**

Tiempo trabajado en el actual centro de salud	DIMENSIONES EVALUADAS					
	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Inseguridad	Apoyo social y calidad de liderazgo	Doble presencia	Estima
< 5 años	Verde	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo
5 - 15 años	Verde	Verde	Amarillo	Amarillo	Verde	Rojo
> 15 años	Amarillo	Verde	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Amarillo

Tras analizar el riesgo psicosocial en el relación con las variables incluidas en el estudio, se han recogido los resultados de los datos obtenidos en las seis dimensiones de riesgos psicosociales que se analizan; estos números se expresan en términos absolutos y en base a los tres niveles de exposición: más favorable para la salud (verde), intermedio (amarillo) y más desfavorable (rojo).

La información que a continuación se muestra en las Tablas 8 se ha extraído directamente del apartado “Analiza tus resultados” al final del cuestionario del método istas21 Anexo X. (el mismo anexo del método ISTAS)

**Tabla 8. Riesgos psicosociales evaluados en el personal médico según cada dimensión**

MÉDICOS			
Dimensiones	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
	<u>Verde</u>	<u>Amarillo</u>	<u>Rojo</u>

1- Exigencias psicológicas	2	0	6
2- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	3	4	1
3- Inseguridad	0	5	2
4- Apoyo social y calidad de liderazgo	5	2	0
5- Doble presencia	1	3	4
6- Estima	1	1	6

En cuanto al análisis de los datos del personal médico en lo referente a esta dimensión, los datos obtenidos se corresponden con los resultados obtenidos en un estudio reciente realizado en médicos de atención primaria que mostraba una percepción baja de calidad de vida profesional y una baja percepción de apoyo directivo<sup>[20]</sup>.

La motivación por la que trabajan los profesionales que trabajan de cara al público con pacientes le podría hacer superar las dificultades y aumentar su bienestar laboral. Un ejemplo de ello lo encontramos en un estudio realizado en personal de enfermería para valorar el riesgo de trastornos mentales relacionados con su trabajo, aparecen como factores amortiguadores del riesgo psicosocial la motivación y el soporte social <sup>[21]</sup>.

**Tabla 9. Riesgos psicosociales evaluados en el personal de enfermería según cada dimensión.**

ENFERMEROS			
	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
Dimensiones	<u>Verde</u>	<u>Amarillo</u>	<u>Rojo</u>
1- Exigencias psicológicas	2	4	2

2- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	7	0	1
3- Inseguridad	2	2	4
4- Apoyo social y calidad de liderazgo	6	1	1
5- Doble presencia	2	2	4
6- Estima	3	2	3

En el caso del estima en los enfermeros, se otorga un nivel intermedio puesto que tanto en nivel más favorable como desfavorable de dicha dimensión, tienen los mismos cuestionarios/trabajadores recogido.

Se ha seguido la misma estrategia de asignación de nivel en el resto de categorías. En los auxiliares de enfermería y administrativos se ha catalogado como nivel intermedio en las exigencias psicológicas y en el trabajo activo y posibilidad de desarrollo por tratarse de iguales puntuaciones en los tres niveles y siendo este el más imparcial.

En relación con las posibilidades de relación y apoyo social, el personal de enfermería tiene un mejor comportamiento que el personal facultativo. Esto está en consonancia con los resultados de un estudio realizado en Suecia sobre el entorno psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadores sanitarios [21]. En dicho estudio se concluía que el personal de enfermería presentaba un entorno psicosocial de trabajo más positivo los médicos, a expensas de mejores resultados respecto al apoyo social, control de trabajo, conflicto y claridad de rol y demandas cualitativas, que el colectivo de médicos, comportándose estas variables como los mejores predictores de la satisfacción en el trabajo.

**Tabla 10. Riesgos psicosociales evaluados en el personal auxiliar de enfermería según cada dimensión.**

AUXILIARES DE ENFERMERÍA			
	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
Dimensiones	Verde	Amarillo	Rojo
1- Exigencias psicológicas	1	1	1
2- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	1	1	1
3- Inseguridad	0	0	3
4- Apoyo social y calidad de liderazgo	2	0	1
5- Doble presencia	0	0	3
6- Estima	0	1	2

**Tabla 11. Riesgos psicosociales evaluados en el personal administrativo según cada dimensión.**

ADMINISTRATIVOS			
	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
Dimensiones	Verde	Amarillo	Rojo
1- Exigencias psicológicas	2	0	2
2- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	2	2	0
3- Inseguridad	1	1	2

4- Apoyo social y calidad de liderazgo	4	0	0
5- Doble presencia	1	1	2
6- Estima	4	0	0

Como se puede observar (Tablas 8, 9, 10 y 11), las dimensiones de mayor exposición para cada grupo son:

- Médicos: tamaño muestral (N=8). Las exigencias psicológicas, la doble presencia y la estima son las dimensiones evaluadas con mayor puntuación seguidas del trabajo activo y posibilidades de desarrollo junto con la inseguridad.
- Enfermeros: tamaño muestral (N=8) la dimensión con mayor riesgo psicosocial es inseguridad y doble presencia.
- Auxiliares de enfermería: tamaño muestral (N= 3). Entre dicho personal también existe mayor riesgo respecto a la doble presencia y la estima junto con la inseguridad.
- Administrativos: tamaño muestral (N= 4). Las dimensiones evaluadas con mayor puntuación respecto a la exposición de riesgos son la inseguridad y la doble presencia.

Resulta coincidente en las cuatro profesiones, que en la dimensión referida a la doble presencia, han obtenido puntuaciones referentes a un nivel de exposición de riesgo más desfavorable para la salud. Además salvo entre los médicos, el resto de profesionales coinciden en un riesgo intermedio en cuanto a la inseguridad que les causa el desempeño de su trabajo.

Se puede observar también una coincidencia en todas las profesiones en cuanto a la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, no suponiendo un riesgo para su salud.

En la siguientes tabla (Tabla 12) se muestra la distribución de las respuestas de las preguntas asociadas a cada dimensión. La información expresada en números absolutos se recoge en tres columnas:

- Primera columna: se anota el número de casos que han respondido a las respuestas “Siempre o muchas veces” (dimensiones 1,2 4,5,6)/ “Soy el principal responsable...” (dimensión 5)/“Siempre o muy preocupado” (dimensión 3).

-Segunda columna: se anota el número de casos que han respondido a las respuestas “Algunas veces o más” (dimensiones 1,2 4,5,6)/ “Hago aproximadamente la mitad de las tareas”... o “Hago más o menos la cuarta parte” (dimensión 5)/“Más o menos preocupado” (dimensión 3).

-Tercera columna: se anota el número de casos que han respondido a las respuestas “Sólo alguna vez o nunca” (dimensión 1,2 4,5,6)/ “Sólo hago tareas muy puntuales o no hago casi ninguna” (dimensión 5)/“Poco o nada preocupado” (dimensión 3).

La información obtenida de estas tablas resulta de especial utilidad a la hora de determinar el origen de las exposiciones por lo que se recoge la información de todas las preguntas contestadas y no una a una sometidas a la determinación estadística ya que el objetivo como se menciona es la determinación del origen.

**Tabla 12. Resumen de la distribución de respuestas a las preguntas asociadas a cada dimensión de exposición a riesgos psicosociales en el total de la población del Centro de Salud**

TRABAJADORES CENTRO DE SALUD				
Nº pregunta	Dimensión e ítems	“Siempre o muchas veces” “Soy el principal responsable...” Siempre o muy preocupado”	“Algunas veces o más”/ “Hago aproximadamente la mitad de las tareas”... o “Hago más o menos la cuarta parte” / “Más o menos preocupado”	“Sólo alguna vez o nunca”/ “Sólo hago tareas muy puntuales o no hago casi ninguna”/“Poco o nada preocupado”
<b>Apartado 1: Exigencias psicológicas</b>				
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	10	9	4

2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	7	6	10
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	18	4	1
4	¿Te cuesta olvidar los problemas de trabajo?	3	11	9
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	10	6	7
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	11	10	2
Apartado 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)				
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	6	6	11
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	10	7	6
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	11	8	4
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	10	7	6

11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	10	4	9
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	18	4	1
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	10	7	6
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	21	1	1
15	¿Tienen sentido tus tareas?	21	1	1
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otra persona?	13	6	4
<b>Apartado 3: En estos momentos, ¿estás preocupado/a...</b>				
17	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	4	15
18	Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	2	6	15
19	Por 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.)?	9	6	8
20	Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	10	4	9

Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo				
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	18	4	1
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	23	0	0
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu turno?	9	12	2
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	14	7	2
25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	21	1	1
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	21	1	1
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	3	4	16
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	18	5	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	19	4	0

30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores/as?	18	5	0
<b>Apartado 5: Doble presencia</b>				
31	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	8	12	3
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	10	5	9
33	Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	1	9	13
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	7	12
<b>Apartado 6: Estima</b>				
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	10	7	6
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	15	5	3
37	En mi trabajo me tratan injustamente	1	3	19
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	12	6	5
TOTAL				

En la tabla anterior se puede observar que tanto en la doble presencia como en la estima, no se asimilan a los datos de las Figuras 8 y 9 que se mostraron al inicio. Si nos fijamos en el número de trabajadores que se exponen a un riesgo desfavorable para la salud son la mayoría (57% en el caso de la doble presencia y 48% en la estima) mientras que si lo hacemos en el número de preguntas que engloba cada dimensión, prácticamente ninguna pregunta ha obtenido un nivel desfavorable. Esta discrepancia quizás se explique por la baja muestra de este estudio (N=23) que distorsiona la precisión de los resultados cuando estos se analizan a nivel de ítem, siendo esta una de las principales limitaciones de este estudio. Es por ello por lo que, si bien los resultados mostrados para las dimensiones del riesgo psicosocial reflejan lo que ocurre en el centro de salud, no ocurre tanto así cuando se desagregan por ítem.

A continuación se enumeran las preguntas valoradas como “más desfavorables” de los trabajadores en cada una de las dimensiones psicosociales, con niveles de exposición “elevado” o “muy elevado”, entendiendo como más desfavorables aquellas puntuaciones extremas o inmediatamente extremas que asignen la puntuación peor valoradas.

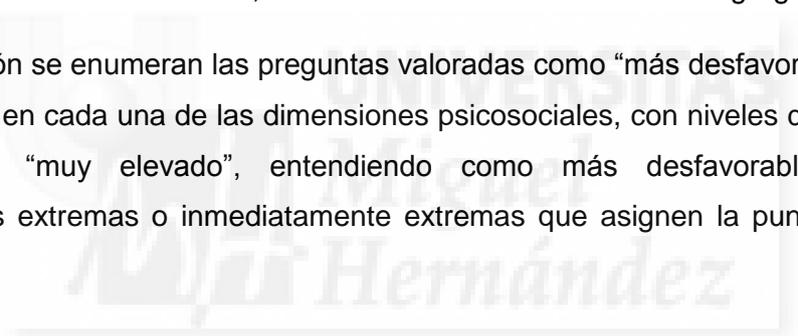


Tabla 13. Preguntas con la puntuación más desfavorable en el personal médico.

MÉDICOS	
<b>Exposición a riesgos</b>	Preguntas que acumulan un mayor número de trabajadores/as en la respuestas más desfavorables
<b>Exigencias psicológicas</b>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?</p> <p>¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p>
<b>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)</b>	<p>¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?</p> <p>¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?</p> <p>¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?</p>
<b>Inseguridad</b>	Por 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.)?

<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	<p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?</p>
<b>Doble presencia</b>	Ninguna pregunta acumula un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables.
<b>Estima</b>	Ninguna pregunta acumula un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables.

Tabla 14. Preguntas con la puntuación más desfavorable en el personal de enfermería.

<b>ENFERMEROS</b>	
<b>Exposición a riesgos</b>	<b>Preguntas que acumulan un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables</b>
<b>Exigencias psicológicas</b>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p>

<b>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)</b>	Ninguna pregunta acumula un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables.
<b>Inseguridad</b>	Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu turno?
<b>Doble presencia</b>	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?
<b>Estima</b>	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

**Tabla 15. Preguntas con la puntuación más desfavorable en el personal auxiliar de enfermería.**

<b>AUXILIARES DE ENFERMERÍA</b>	
<b>Exposición a riesgos</b>	<b>Preguntas que acumulan un mayor número de trabajadores/as en la respuestas más desfavorables</b>
<b>Exigencias psicológicas</b>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?</p> <p>¿Te cuesta olvidar los problemas de trabajo?</p> <p>¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p>

**Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)**

¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?

¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otra persona?

<p><b>Inseguridad</b></p>	<p>En estos momentos, ¿estás preocupado/a...</p> <p>Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</p> <p>Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?</p> <p>Por 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.)?</p> <p>Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p>
<p><b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b></p>	<p>¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu turno?</p>
<p><b>Doble presencia</b></p>	<p>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</p> <p>Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?</p>

<b>Estima</b>	<p>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.</p> <p>Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</p>
---------------	--

**Tabla 16. Preguntas con la puntuación más desfavorable en el personal administrativo.**

<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
<b>Exposición a riesgos</b>	<b>Preguntas que acumulan un mayor número de trabajadores/as en la respuestas más desfavorables</b>
<b>Exigencias psicológicas</b>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p>
<b>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)</b>	<p>¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?</p> <p>Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?</p>

<b>Inseguridad</b>	En estos momentos, ¿estás preocupado/a...  Por 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.)?
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	Ninguna pregunta acumula un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables.
<b>Doble presencia</b>	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?
<b>Estima</b>	Ninguna pregunta acumula un mayor número de trabajadores/as en las respuestas más desfavorables.

Tras analizar los datos resumidos en los cuestionarios recogidos en el centro de salud para conocer las exposiciones a las que están expuestos sus trabajadores, se debaten a continuación el origen de las mismas. Además, se concretan las posibles medidas a implantar para controlarlas o eliminarlas.

Se aprecia en las anteriores tablas que prácticamente en todas las categorías son las mismas preguntas las que han obtenido las puntuaciones más desfavorables. Es este el motivo por el que se decide realizar la matriz exposición, origen y medidas preventivas en base a las dimensiones más desfavorables para la salud de toda la muestra de estudio en conjunto; estos datos se recogen en la siguiente tabla (tabla x)

Los resultados de los cuestionarios valorados muestran que en cuatro de las seis dimensiones psicosociales que se han valorado en la muestra de estudio en conjunto,

requieren una actuación que implique la implementación de medidas que eliminen las exposiciones a dichos riesgos.

**Tabla 17. Matriz exposición, origen y medidas preventivas para los trabajadores del centro de salud**

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
<b>Exposición</b> <b>N= 23</b>	<b>Concretar la</b> <b>exposición</b>	<b>Origen de la</b> <b>exposición</b>	<b>Medidas</b> <b>preventivas</b>



<p><b>Exigencias psicológicas</b></p> <p>-Exposición más desfavorable: 11</p> <p>-Intermedia: 5</p> <p>-Favorable: 7</p>	<p>•¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>-Siempre o muchas veces: 10</p> <p>-Algunas veces: 9</p> <p>-Nunca: 4</p>	<p>Porque a pesar de que el servicio de cita previa permite planificar el trabajo, el tiempo estimado para cada cita no se ajusta al requerido en la mayoría de los casos. En el caso de enfermería, las citas programadas están establecidas cada 8 minutos y las de demanda cada 5 min. Además siempre surgen situaciones a demanda que atrasan la planificación.</p>	<p>Ampliar el tiempo estimado para cada cita, espaciando así la frecuencia de ellas o bien dejar la última hora y media sin asignar citas para tener más margen de horario requerido por la demora.</p>
		<p>Las bajas laborales de los compañeros o no se cubren o se hace a partir de los 15 días por lo que el resto de trabajadores tiene que asumir su cartera de usuarios. Todo esto conlleva un alto ritmo de trabajo durante toda la</p>	<p>Es necesario sustituir esas bajas lo más pronto posible o en su defecto mientras esto ocurre, cerrar la agenda del resto de trabajadores durante una hora o lo que requiera según el reparto, para atender parte de la agenda del</p>
	<p>•¿Tu trabajo, en general,</p>	<p>en es</p>	

<p>desgastador emocionalmente? -Siempre o muchas veces: 10 -Algunas veces: 6 -Nunca: 7</p>	<p>establecido para el descanso del personal.  La empatía es una habilidad social imprescindible en los trabajos de cara al público y más aún en el ámbito que nos ocupa; pero esta a su vez es un arma de doble filo pues surgen situaciones que hacen que se empaticé más de lo debido con el paciente o que hacen recordar al trabajador situaciones similares de su vida personal.</p>	<p>compañero que se encuentra de baja.  Al igual que se programan mensualmente sesiones clínicas de distintas temáticas, incluir entre ellas charlas con el personal cualificado, para que los trabajadores/as puedan expresar y controlar sus emociones.</p>
<p>•¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? -Siempre o muchas veces: 11 -Algunas veces: 10 -Nunca: 2</p>	<p>En el trabajo con pacientes, los empleados tienen que ser imparciales, sin implicarse en la vida de los usuarios, por lo que hay que esconder las emociones que a veces surgen. Además hay que dejar los sentimientos</p>	

			<p>y emociones de casa a un lado sin que los pacientes se vean afectados por ellos.</p>
<p><b>Inseguridad</b> -Exposición más desfavorable: 11 -Intermedia: 8 -Favorable: 4</p>	<p>En estos momentos, ¿estás preocupado... •Por 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.)? -Siempre o muchas veces: 9 -Algunas veces: 6 -Nunca: 8  •Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? -Siempre o muchas veces: 10 -Algunas veces: 4 -Nunca: 9</p>	<p>A causa de la situación actual de la economía y la sanidad, los recortes están a la orden del día lo que crea mucha inseguridad, entre los trabajadores/as y más aún en este caso que los trabajadores dependen de una bolsa de trabajo que lleva un servicio público (Servicio Murciano de Salud).</p>	<p>Avisar a los trabajadores/as de cualquier cambio que se produzca en cuanto a recortes, funcionamiento de la bolsa de trabajo, cobertura de bajas o modificación de horarios y salarios previstos... mediante un Comunicado interno por la plataforma OMI-AP con la suficiente antelación.</p>

<p><b>Doble presencia</b></p>	<p>•¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</p> <p>-Soy el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas: 8</p> <p>-Hago aproximadamente la mitad/ más o menos una cuarta parte: 12</p> <p>-Sólo hago tareas muy puntuales/no hago ninguna o casi ninguna tarea: 3</p> <p>•Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?</p> <p>-Siempre o muchas veces: 10</p> <p>-Algunas veces: 5</p> <p>-Nunca: 9</p>	<p>El cuidado del hogar y la carga familiar suponen un gran esfuerzo tanto físico como mental. Cuando es un solo miembro de la familia el que tiene que acarrear con casi todas las cargas, aumenta el acúmulo de estrés. Esto es inevitable dejarlo aislado del trabajo por lo que mientras trabaja está pensando en todo lo que tiene que hacer cuando llegue a casa, estando así en los dos sitios (doble presencia).</p>	<p>Programar charlas individuales para quien lo solicite con personal cualificado (psicólogo del área), para intentar descargar, todo el estrés acumulado, y así poder trabajar mejor. En caso de ser cuidadores principales de algún familiar, pasar de forma preventiva la Escala de Zarit para la sobrecarga del cuidador para poder intervenir lo antes posible.</p>
<p>-Exposición más desfavorable: 13</p>			
<p>-Intermedia: 6</p>			
<p>-Favorable: 4</p>			

<p><b>Estima:</b> -Exposición más desfavorable: 11</p>	<p>•Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.</p>	<p>En muchas ocasiones, los trabajadores/as no se sienten que reciben el reconocimiento</p>	<p>Realizar reuniones periódicas por categorías laborales en las que se ofrezca la</p>
<p>-Intermedia: 4 -Favorable: 8</p>	<p>•En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</p>	<p>hacen bien las cosas ya que no se les expresa de forma verbal comúnmente.</p>	<p>oportunidad de ofrecer su opinión respecto a la optimización de tareas o protocolos a implantar para facilitar las tareas.</p>
	<p>•En mi trabajo me tratan injustamente</p>		
	<p>•Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</p>		<p>Las estadísticas mensuales de los protocolos implantados en el centro son las que representan como se está realizando el trabajo, por lo que es conveniente realizar una reunión mensual dentro del horario laboral para comentarlas, y dar reconocimiento, al trabajo bien realizado.</p>

---

En base a los resultados obtenidos parece ser que tener un trabajo activo y posibilidad de desarrollo así como una buena relación social y calidad de liderazgo actúan como factor protector frente a la probabilidad de presentar riesgos psicosociales y sintomatología de estrés percibido, mientras que las exigencias emocionales, la inseguridad en su puesto de trabajo, la doble presencia y la estima, se comportan como factores de riesgo. Estos resultados son similares a los observados en una revisión sistemática sobre ambiente psicosocial en el trabajo y trastornos relacionados con el estrés, donde se constató la evidencia de las altas demandas laborales, bajo apoyo de superiores y compañeros, bajo control de la tarea y un alto desequilibrio esfuerzo-recompensa, como predictores de la incidencia de trastornos relacionados con el estrés.

En cuanto a la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo, no se ha encontrado que suponga ningún riesgo para la salud. Esto podría estar justificado en que la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en cuanto a ascensos o movilidad funcional dentro de la empresa es prácticamente imposible pues los puestos de trabajo están divididos por titulaciones (universitarias o FP) diferentes. Dentro de una misma categoría laboral no hay ningún puesto que destaque sobre otro.

En lo referente a la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, una posible explicación al hecho de no suponer un riesgo para la salud, puede estar relacionada con la teoría anterior. Puesto que cada trabajador pertenece a una profesión en concreto, conocen el margen de autonomía que tienen en tu trabajo y qué tareas son de tu responsabilidad. Puesto que en todas las categorías laborales hay más de un trabajador, aunque trabajen de forma independiente siempre pueden acudir a un compañero si necesitan ayuda, formando un grupo cuando es necesario. Además todas las categorías se complementan y requieren de la actuación de otros compañeros, ya sea administrativos, auxiliares... y viceversa.

El presente estudio confirma la asociación de la carga psicosocial y la sintomatología de estrés percibido en los trabajadores sanitarios por lo que los problemas detectados en el análisis, acorde a lo establecido en la legislación como a la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deben ser abordados para garantizar que los

---

trabajadores expuestos no tengan efectos perjudiciales sobre su salud. Podríamos quedarnos con la importancia de evaluar para prevenir, prevenir para mejorar la salud de los trabajadores.

## 6.1 FORTALEZAS Y LIMITACIONES

Una debilidad de este estudio es su baja muestra (N=23) que limita por un lado el análisis pormenorizado de los resultados, así como su extracción a otros centros de salud de su misma área conocida como baja validez externa. Sin embargo por otro lado, una de sus principales fortalezas es su alta tasa de participación que alcanzo el 100%, lo que le confiere una alta validez interna a este estudio con respecto a las dimensiones de exposición a los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del centro de salud foco del presente estudio.

Pero el gran límite de esta investigación es, precisamente, que se ha quedado en el primer paso de lo que consideramos una evaluación de la exposición a riesgos psicosociales desde la prevención de riesgos laborales. Las recomendaciones establecidas en la matriz no han sido discutidas con el servicio de prevención por lo que las establecidas son una aproximación de lo que se podría llevar a cabo.

Otra de sus fortalezas se encuentra en que para la evaluación de la exposición a riesgos psicosociales se ha empleado el método ISTAS 21 (CoPsoQ) que es una herramienta de evaluación validada para la identificación de la exposición a riesgos psicosociales así como para la formulación de medidas preventivas. La utilización de esta herramienta otorga una fortaleza al presente estudio pues identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas; y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

---

## 7. CONCLUSIÓN

1. Las dimensiones que se corresponden con un riesgo de exposición desfavorable para la salud de los trabajadores del centro de salud son las exigencias psicológicas, la inseguridad, la doble presencia y la estima. Sin embargo, las dimensiones de trabajo activo y posibilidad de desarrollo junto con el apoyo social y calidad de liderazgo, han obtenido puntuaciones correspondientes con un nivel de exposición favorable.

2. Existen diferencias sustanciales en cuando al análisis de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres. Las mujeres están expuestas a mayores riesgos psicosociales en las exigencias psicosociales, la inseguridad, la doble presencia y la estima, es decir, en cuatro de las seis dimensiones analizadas; apreciándose de forma más brusca en la doble presencia pues ninguna mujer ha presentado un nivel de exposición favorable.

3. Los trabajadores de sexo masculino no presentan riesgo de exposición desfavorable en ninguna dimensión, aunque en el trabajo activo y posibilidad de desarrollo, en la inseguridad y en la estima presentan riesgo intermedio.

4. La doble presencia es un riesgo significativo para la salud de los trabajadores del centro de salud, que no solo se perpetúa a lo largo de sus vidas laborales, sino que afecta a todas las categorías profesionales del centro de salud.

5. Parece ser que el tiempo trabajado en el actual centro de salud también es un factor que influye en la exposición a riesgos pues aquellos trabajadores que llevan menos de 5 años trabajando en dicho centro, presentan mayor riesgo desfavorable para la salud que el resto de sus compañeros.

6. En relación con el nivel de estima, que incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y una adecuada percepción de reconocimiento del trabajo realizado, se observa que los tres grupos de profesionales sanitarios (médicos, enfermeros y

auxiliares), presentan riesgo desfavorable para la salud.

7. Las exigencias psicológicas son superiores entre personal médico respecto al personal de enfermería.

8. En comparación con el resto de las categorías profesionales, son los médicos de atención primaria los que trabajan en un ambiente psicosocial más desfavorable para su salud.



---

## 8. RECOMENDACIONES

1. En investigaciones futuras se recomienda el análisis del origen de las exposiciones, así como las medidas preventivas a implantar separado por categorías laborales ya que sería de gran interés para individualizar las recomendaciones y acciones de mejora para los trabajadores y las trabajadoras.

2. 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.

3. Por último recordar la importancia de impedir que las condiciones psicosociales de trabajo en el centro de salud dañen la salud, esto es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal del centro.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.

- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.
- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar



---

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- Henry ML. Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. Rev. Cien. Soc (Montevideo). 2019, 32 (44): 171-96
- 2- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST (Madrid). 2018, (1):1
- 3- Cox T, Griffiths, A. Psychosocial hazards, work-related stress and upper limb disorders: A model. En: International Congress of Applied Ergonomics. Turkey: 1996, (1): 21-24
- 4- Marín P. García C. Muñoz JL. Detección de riesgos psicosociales en profesionales sanitarios de un área de salud. Elsevier (Valencia). 2016, 37 (5): 247-306
- 5- Ouimet, X. Trudel, C. Brisson, Adverse effects of psychosocial work factor son blood pressure: Review of studies on demand-control-support and effort-reward imbalance models. Scand J Work Environ Health. 2016; 40: 09-132.
- 6- Houdmont R. Kerr K. Psychosocial factors and economic recession: The Stormont study. Occup Med (Lond). 2017, 62: 316-17.
- 7-Gamez J. Padilla A. Identificación de riesgos laborales en atención primaria a través de las comunicaciones de los trabajadores. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (Madrid). 2017, 26 (1): 22-30
- 8-Moncada S. Llorens C. Kristensen S. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método istas21 (CoPsoQ). Paralelo Edición. 2012
- 9-Bernal D. Campos-Serna J. Tobias A. Vargas-Prada S. Benavides FG.Serra C. 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(2):635-48
- 10-León M. Fornés J. Estrés psicológico y problemática musculoesqueletica: revisión

---

sistemática. *Enfermería Global*. 2015, 14 (38): 276-300

11- Pérez J. Nogareda C. Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas técnicas de prevención*. 2012 (926): 1-6

12- Muñoz D. Orellano N. Hernández H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente (Barranquilla)*. 2018, 21(40): 532-44

13- Kuusio H. Heponiemi T. Aalto AM. Differences in well-being between GPs medical specialists, and private physicians: The role of psychosocial factors. *Health Serv Res*. 2017, 47:68-85

14- Nieuwenhuijsen K. Bruinvels D. Frings M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occup Med (Londres)*. 2010, 60: 277-86

15- García A. Gutiérrez M. Bellón JA. Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. Elsevier (Granada). 2015, 47 (6): 325-92

16- Molinero E. Foz A. Pujol L. Moreno N. Llorens C. Moncada S. 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). Generalitat de Catalunya. Gobierno de Cataluña (Barcelona). 2015

17- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

18- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

19- Birgit E. Gunnevi S. Ann O. Work experiences among nurses and physicians in the beginning of their professional careers — analyses using the effort-reward imbalance model. *Scand J Caring Sci*. 2013, 27: 36-43

20- Malinauskiene V, Leišyte P. Malinauskas R. Psychosocial job characteristics, social support, and sense of coherence as determinants of mental health among nurses. *Medicina (Kaunas)*. 2009, 45: 910-17

21- Jönsson S. Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction

among Swedish registered nurses and physicians — a follow-up study. *Scand J Caring Sci.* 2012, 26: 236-44

22- Ballester AR. García A. Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: revisión sistemática y meta-análisis. *Rev Esp Salud Pública (Valencia).* 2017, 91 (7): 1-27



## 10. BIBLIOGRAFÍA

[http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=31](http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31)



---

## 11. ANEXOS

### ANEXO I

# método

**istas21**  
**(CoPsoQ)**

Instrumento para la  
Prevención de Riesgos  
Psicosociales

Versión corta para  
pequeñas empresas  
y autoevaluación



# método

## **istas21 (CoPsoQ)**

### Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación

Septiembre de 2003

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen.

Su adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Torns y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M<sup>a</sup>. Á. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del Gabinet Higia Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinet de Estudios CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en este proyecto.

*Traducido por:* LI. Armangué, C. Jorgensen y M. Schaltz.

*Este proyecto ha contado con la colaboración de*



*y el apoyo económico de*





Edita ISTAS

 **istas21 (CoPsoQ)** © ISTAS 2002.  
CoPsoQ original danés © AMI 2000

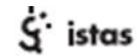
Instrumento de dominio público. Prohibido su uso comercial y cualquier modificación.

Realiza Paralelo Edición

Depósito Legal: M-46369-2003

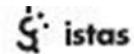


*Impreso en papel reciclado*



Índice

¿Qué tienes en las manos? .....	5
Apartado 1 .....	6
Apartado 2 .....	7
Apartado 3 .....	8
Apartado 4 .....	9
Apartado 5 .....	10
Apartado 6 .....	11
Analiza tú mismo tus resultados .....	12
Interpreta tus resultados .....	13
¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales? .....	14
Actúa, defiende tu salud .....	15

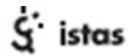


## ¿Qué tienes en las manos?

Lo que tienes en tus manos es la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, la que ahora tienes, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores y trabajadoras. También puedes usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con tus compañeros y compañeras de trabajo.

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.

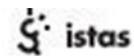


## Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = ..... puntos

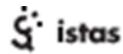


## Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = ..... puntos

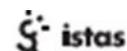


### Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por 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
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = ..... puntos

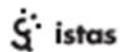


## Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = ..... puntos



## Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

### PREGUNTA

### RESPUESTAS

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

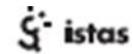
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

### PREGUNTAS

### RESPUESTAS

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = ..... puntos



## Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

### PREGUNTAS

### RESPUESTAS

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = ..... puntos

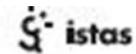


**§ istas**

**Analiza tú mismo tus resultados**

- 1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna «**Tu puntuación**» de la siguiente tabla.
- 2) Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha, «**verde**», «**amarillo**» y «**rojo**», y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (**verde, amarillo o rojo**) a las 6 dimensiones psicosociales te encuentras en tu puesto de trabajo:
  - Exigencias psicológicas.
  - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
  - Apoyo social y calidad de liderazgo.
  - Inseguridad.
  - Doble presencia.
  - Estima.

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0



## Interpreta tus resultados

Los tres intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia que has visto en la anterior tabla, han sido establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra, muestra que es también representativa de la población ocupada española.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el **apartado 1** es 12, ello quiere decir que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (**intervalo rojo**). Si, por ejemplo, tu puntuación del **apartado 6** es 12, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que está en situación intermedia (**intervalo amarillo**). Si tu puntuación en el **apartado 2** es 30, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo rojo, vuelve a leer las preguntas de este apartado, éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

## Índice

### ¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

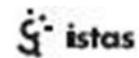
El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicósomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... ([apartado 1](#) del cuestionario).
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:** no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... ([apartado 2](#) del cuestionario).
- **La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:** cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... ([apartado 4](#) del cuestionario).
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... ([apartados 3 y 6](#) del cuestionario).

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia ([apartado 5](#) del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.





## Actúa, defiende tu salud

Los resultados que tienes en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables. Comenta estos resultados con tus compañeros y compañeras de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, y no dudes en asesorarte.

Puedes obtener asesoría de los representantes de los trabajadores en tu empresa, sector o localidad, de los técnicos de prevención en tu empresa (trabajador designado, técnicos del servicio de prevención...), y de los organismos de prevención de riesgos laborales de las Administraciones públicas y los sindicatos.

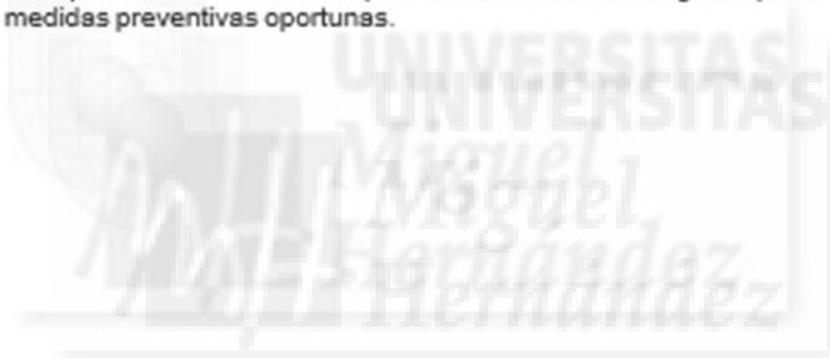
Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.

## § istas

- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.



## ANEXO II

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

#### VARIABLES EPIDEMIOLÓGICAS

- ✓ Sexo:  M  F
  
- ✓ Edad: \_\_\_\_\_
- ✓ Nacionalidad: \_\_\_\_\_
- ✓ Categoría profesional (Enfermero, médico, administrativo): \_\_\_\_\_
- ✓ Tiempo trabajado en el sistema de salud: \_\_\_\_\_
- ✓ Tiempo trabajado en este centro de salud: \_\_\_\_\_

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO III



## Anexo II. Principales requisitos legales de la evaluación y prevención de riesgos laborales



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



El método CoPsoQ PSQCAT, tanto en lo que se refiere al contenido científico como al proceso de intervención, cumple con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Éstos están regulados en la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (a partir de ahora LPRL) y en el Reglamento de los servicios de prevención, RD 39/1997, de 17 de enero (a partir de ahora RSP).

Las características del método suponen el cumplimiento de los principales requerimientos legales:

- 1) Garantiza la participación de los agentes sociales
  - a) El proceso de intervención garantiza la participación de los agentes sociales en la empresa, según se prevé en los artículos 14.1, 18.2, 33, 34.1, 36.1.c, 36.2.f y 36.4.4 de la LPRL, y en los artículos 1.2, 3.2 y 5.1 del RSP.
- 2) Incorpora conocimiento y metodología científica
  - a) Incorpora el conocimiento científico existente (artículo 5.1 del RSP).
  - b) Evalúa condiciones de trabajo (artículos 4.7 de la LPRL y el 4.1 del RSP).
  - c) Ofrece criterios objetivos de valoración del riesgo (artículo 5.1. del RSP).
  - d) Identifica y valora el riesgo, incorporando la información de los trabajadores y trabajadoras (artículo 5.1 del RSP).
  - e) Permite estimar la magnitud de los riesgos (artículos 3.1 y 8 del RSP).
  - f) Permite proporcionar confianza basada en la triangulación de los resultados, validez y fiabilidad de los instrumentos de identificación y medida (artículo 5.2. del RSP).
- 3) Facilita la intervención en origen, su planificación y seguimiento
  - a) Prioriza la intervención en origen (artículo 15 de la LPRL).
  - b) El conjunto del proceso se realiza con una finalidad preventiva (artículos 2.b de la LPRL y 2.2, 2.3, 3.1 y 8 del RSP).
  - c) Facilita la planificación de la actividad preventiva (artículos 2.b. de la LPRL y 9 del RSP).
- 4) Facilita la elaboración de la documentación
  - a) Facilita la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (artículos 21.1 de la LPRL y 7 del RSP).

<sup>1</sup> En psicología en general y en la metodología PSQ CAT21 COPSQ en concreto, la identificación de riesgos a la que se refiere la LPRL está claramente incluida en la evaluación de riesgos que, conjuntamente con la planificación de la actividad preventiva, constituyen los dos momentos claves del proceso de prevención. Para más información al respecto ver el apartado "preguntas frecuentes" en la web [www.treball.gencat.cat/copsoq](http://www.treball.gencat.cat/copsoq).

