

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PROFESIONALES DE UNA CLÍNICA DE FERTILIDAD

TRABAJO FIN DE MASTER



MARÍA ELENA CASANOVA ALFONSEA
TUTORA: M^a SUSANA JIMÉNEZ MORENO

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

Fecha de entrega: 12 de Junio de 2019

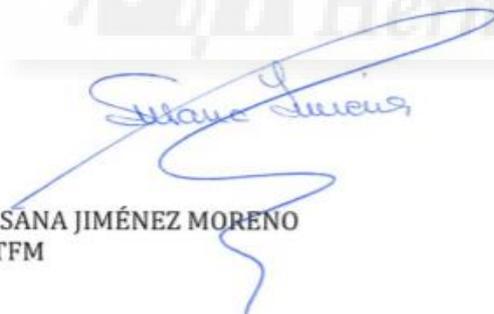


INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D^a. SUSANA JIMÉNEZ MORENO, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado “EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN PROFESIONALES DE UNA CLÍNICA DE FERTILIDAD” y realizado por el estudiante MARÍA ELENA CASANOVA ALFONSEA.

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

Fecha de la autorización: 10 de junio de 2019



Fdo.: SUSANA JIMÉNEZ MORENO
Tutora TFM

RESUMEN

Introducción: En la actualidad, debido a cambios en la sociedad, es necesaria la integración de una evaluación de los factores de riesgo psicosocial en todas aquellas evaluaciones de riesgo laboral. Los riesgos psicosociales tienen una importante influencia en la organización empresarial y en el trabajador, afectando a su salud y bienestar. Se cree necesaria la importancia de métodos de evaluación del riesgo psicosocial con el fin de determinar el grado de riesgo al que están expuestos los trabajadores.

Objetivo: El objetivo principal de este estudio es evaluar los factores de riesgo psicosocial en los profesionales que desarrollan su labor en una clínica de fertilidad mediante la utilización del método F-PSICO y establecer medidas preventivas y de mejora.

Metodología: El método empleado ha sido el cuestionario F-PSICO 4.0, método de evaluación cuantitativa a través del análisis descriptivo de factores de riesgo psicosocial (tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social).

Resultados: La población ha mostrado una valoración general de situación adecuada de riesgo psicosocial. Se ha reflejado de forma específica, riesgo moderado para el factor de demandas psicológicas, un bajo porcentaje para situación adecuada en los factores de carga de trabajo, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación y el desempeño de rol, clasificándose el resto de variables (tiempo de trabajo, autonomía, relaciones y apoyo social) en situación adecuada como un alto porcentaje.

Conclusiones: Aunque la valoración global de riesgo se encuentra en situación adecuada, se deben establecer medidas preventivas/ correctoras a fin de disminuir, eliminar o evitar cualquier riesgo psicosocial en el trabajo.

Palabras clave: riesgos psicosociales, métodos de evaluación de riesgos psicosociales, cuestionario F-PSICO, clínica de fertilidad.

ABSTRACT

Background: Currently, due to changes in society, it is necessary to integrate an evaluation of psychosocial risk factors in all those assessments of occupational risk. Psychosocial risks have an important influence on the business organization and the worker, affecting his health and well-being. The importance of psychosocial risk assessment methods is considered necessary in order to determine the degree of risk to which workers are exposed.

Objective: The main objective of this study is to evaluate psychosocial risk factors in professionals who perform their work in a fertility clinic by using the F-PSICO method and establish preventive and improvement measures.

Method: The method used was the questionnaire F-PSICO 4.0, quantitative evaluation method through the descriptive analysis of psychosocial risk factors (work time, autonomy, workload, psychological demands, variety/content, participation/supervision, interest for the worker/compensation, role performance and relationships and social support).

Results: The population has shown a general assessment of the psychosocial risk in adequate situation. It has been specifically reflected, moderate risk for the factor of psychological demands, a low percentage for adequate situation in the work load factors, participation / supervision, interest for the worker / compensation and role performance, classifying the rest of variables (working time, autonomy, relationships and social support) in an adequate situation as a high percentage.

Conclusions: Although the global assessment of risk is in an adequate situation, preventive / corrective measures must be established in order to reduce, eliminate or avoid any psychosocial risk at work.

Key words: psychosocial risks, psychosocial risk assessment methods, F-PSICO questionnaire, fertility clinic.

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE	4
1 JUSTIFICACIÓN.....	6
2 INTRODUCCIÓN	7
3 MARCO TEÓRICO	9
3.1 La psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales.	9
3.2 Los factores y riesgos psicosociales.	10
3.2.1 Concepto de factor psicosocial	10
3.2.2 Concepto de riesgo psicosocial.....	10
3.3 Principales fuentes de riesgo psicosocial en el trabajo	11
3.4 Impacto de los riesgos psicosociales y el estrés laboral	13
3.5 Proceso de evaluación de los riesgos psicosociales.....	14
4 OBJETIVOS.....	18
4.1 Objetivo principal.....	18
4.2 Objetivos secundarios	18
5 METODOLOGÍA	19
5.1 Ámbito de aplicación: Descripción de la población a estudio.	19
5.1.1 Actividad de la empresa.....	19
5.1.2 Horario de trabajo	19
5.1.3 Descripción de los puestos de trabajo evaluados	20
5.2 Método del proyecto: Método de evaluación F-PSICO.	21
5.2.1 Descripción de los factores de riesgo evaluados	21
5.2.2 Muestra de estudio.....	25

5.2.3 Variables estudiadas.....	25
5.2.4 Requisitos de aplicación.	26
5.2.5 Procedimiento de la evaluación.	26
5.2.6 Interpretación de resultados.....	27
5 RESULTADOS.....	28
5. 1 Datos previos de la población	28
5. 2 Factores de riesgo psicosocial	29
5.2.1 Tiempo de trabajo (TT)	29
5.2.2. Autonomía (AU)	30
5.2.3 Carga de trabajo (CT)	32
5.2.4 Demandas psicológicas (DP).....	33
5.2.5 Variedad/ Contenido (VC).....	35
5.2.6 Participación/ Supervisión (PS).....	36
5.2.7 Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).....	37
5.2.8 Desempeño de rol (DR)	39
5.2.9 Relaciones y apoyo social (RAS).....	40
5. 3 Estrategias y medidas de prevención.....	43
6 DISCUSIÓN	46
7 CONCLUSIONES	48
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
9 ANEXOS	51
9.1 Anexo 1	51
9.2 Anexo 2	62
9.3 Anexo 3	63

1 JUSTIFICACIÓN

Según datos estadísticos, tanto nacionales como europeos, muestran una creciente incidencia en la última década de los factores de riesgo psicosocial debido a un cambio constante en las necesidades de la sociedad actual (1).

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede afectar a los diversos niveles de salud del trabajador mediante alteraciones físicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) emocionales o sociales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores.

Asimismo, dichos riesgos psicosociales presentan una gran repercusión en el ámbito laboral, ya que no sólo se dan sobre los trabajadores individualmente sino también sobre la organización colectiva reflejándose en un aumento del absentismo, aumento de la conflictividad laboral, baja productividad, abandono voluntario de la empresa por parte de los trabajadores, mayor riesgo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, entre otros (2).

Una consideración a tener en cuenta es que en todos los puestos de trabajo existe cierto nivel de exposición psicosocial. Por muy bajo que sea el riesgo detectado, este siempre supone una amenaza para salud del trabajador y nunca debe subestimarse, ya que una mala gestión de los mismos, por mínima que sea, puede tener graves consecuencias en los trabajadores (2).

A partir de los datos expuestos, se cree necesaria la puesta en marcha de métodos de evaluación cuantitativos que permitan realizar una valoración psicosocial en las empresas. Con la finalidad de determinar y evaluar la forma en que sus trabajadores están expuestos a estos factores de riesgo en sus puestos de trabajo, se presenta el cuestionario F-PSICO creado por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (INSHT). A partir de los datos evaluados, se establecen medidas preventivas y correctoras a fin de disminuir o eliminar los riesgos detectados.

2 INTRODUCCIÓN

A nivel europeo, en el artículo 153 del tratado de funcionamiento de la Unión Europea se han establecido periódicamente marcos estratégicos comunes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, permitiendo a aquellos estados miembros ser los encargados de la aplicación de dicho derecho (3).

El artículo 43.1 de la Constitución Española reconoce “el derecho a la protección de la salud” de todos los ciudadanos. Asimismo, establece que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados” en su artículo 40.2 (4).

Es a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) cuando se desarrolla una política propia de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Dicha ley define el término **prevención** como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” y **riesgo laboral** como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.” (Ley 31/1995) (5).

A su vez, dicha normativa establece en su Capítulo III, el derecho a la protección en seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales y la obligación por parte del empresario de proporcionarla mediante la realización de una actividad preventiva a través de un “Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”. En su artículo 15, se presentan los principios de la acción preventiva cuya finalidad es (5):

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar aquellos riesgos que no se puedan evitar y combatirlos en su origen.
3. Adaptar el puesto de trabajo a la persona en la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción atenuando el trabajo monótono y repetitivo y reducir sus efectos del mismo en la salud.
4. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
5. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro

6. Planificar la prevención estableciendo un conjunto coherente que integre en la técnica, la organización y condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
7. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
8. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La **evaluación de riesgos laborales** queda definida en el RD 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Es el “proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse” (RD 39/1997). Dicha evaluación de riesgos pretende establecer medidas preventivas con el fin de eliminar o reducir el riesgo o bien establecer controles periódicos de las condiciones, organización y métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores (6).

El RD 486/1997, de 14 de abril, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los lugares de trabajo, mediante el cual fija las condiciones de seguridad y ambientales en los lugares de trabajo así como las obligaciones por parte del empresario para cumplirlas (7).

La encuesta nacional de condiciones de trabajo en España realizada por el INSHT en el 2015 y la sexta encuesta europea sobre condiciones de trabajo de 2017, revelan que la mayoría de problemas de salud están fuertemente asociados al entorno físico y social (6, 7). Se ha demostrado una incidencia creciente de los riesgos ergonómicos, mayores exigencias en el puesto de trabajo, jornadas de trabajo diversas, aumento del uso de los EPIs, difícil conciliación del trabajo con la vida diaria y mayor preocupación por las consecuencias del trabajo en la salud (1). La exposición a los riesgos psicosociales ha ido creciendo a lo largo de la última década afectando negativamente en la salud de los trabajadores implicando fatiga y ansiedad general, y en menor medida, dolor de cabeza y espalda (8).

A partir de los datos anteriormente mencionados, se elabora el presente documento cuya finalidad es la evaluación de aquellos riesgos psicosociales presentes en los profesionales que ejercen su labor en una clínica de fertilidad de Murcia mediante un cuestionario validado.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 La psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales.

La regulación de la actividad preventiva, descrita en el RD 39/1997 (RSP), se encuentra dividida en cuatro especialidades y disciplinas de Medicina del trabajo, Seguridad en el trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y Psicología aplicada, y pretende establecer una prevención global y efectiva de las organizaciones.

La especialidad de Ergonomía y Psicología aplicada se encarga de la evaluación de las condiciones ambientales en ergonomía, la concepción y diseño del puesto de trabajo, la carga física de trabajo, la carga mental de trabajo, los factores de naturaleza psicosocial, la estructura de la organización, las características de la empresa, del puesto e individuales y el estrés y otros problemas psicosociales (6).

La Psicología es aquella disciplina que basa sus conocimientos a partir de la Psicología de la Salud Ocupacional para la prevención, evaluación y tratamiento de los riesgos psicosociales en el trabajo mediante la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores así como la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Dicha disciplina surge como resultado de una unificación de contenidos procedentes de la Salud Pública y la Medicina Preventiva con la Psicología a fin de dar respuesta a las necesidades de las organizaciones.

Los orígenes de esta disciplina nacen a partir del S. XVII en Europa y Estados Unidos, a partir de la figura del estadounidense Münsterberg, quien realizó las primeras aportaciones sobre los accidentes de trabajo. Es a partir del S. XX cuando se desarrolla dicha disciplina, a través de los trabajos de Kahn y colaboradores, sobre el conflicto y la ambigüedad de rol, los estudios de Elkind y Meyer sobre la higiene mental en el trabajo, y los trabajos de Frese acerca de la psicopatología asociada a la organización del trabajo (9).

3.2 Los factores y riesgos psicosociales.

3.2.1 Concepto de factor psicosocial

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por primera vez por el Comité mixto OIT/ OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (10).

En los últimos años, el concepto de factores psicosociales ha presentado diversas revisiones, conservando sus premisas de interacción entre trabajo y persona, siendo definidos como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico” (Cox y Griffiths, 1996) (11).

3.2.2 Concepto de riesgo psicosocial

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define los riesgos psicosociales como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (12).

Los riesgos psicosociales pueden estar ocasionados por un deterioro en los siguientes factores (9):

- Características de la tarea: relacionado con la cantidad de trabajo, carencia/presencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, desarrollo de aptitudes, autonomía, responsabilidad y desarrollo personal-profesional.
- Características de la organización: relacionado con las variables estructurales, estructura jerárquica y definición de competencias, comunicación e información, relaciones interpersonales.
- Características del empleo: relacionado con el diseño del lugar de trabajo, condiciones físicas del trabajo, estabilidad y salario.

- Organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, trabajo en festivos, trabajo nocturno y a turnos, pausas de trabajo, etc.

A estos riesgos psicosociales, se suman aquellos de carácter emergente; nuevos riesgos cuya aparición va en aumento debido a cambios sociodemográficos y de exigencias laborales en la comunidad actual. Éstos pueden agruparse principalmente en cinco áreas relacionados con: nuevas formas de contratación, envejecimiento de la población laboral activa y retraso de la edad de jubilación, intensificación del trabajo con aumento de la carga y presión laboral, fuertes exigencias emocionales en el trabajo y presencia de desequilibrio/conflicto entre la vida laboral y personal (9).

Debemos tener en cuenta que un factor psicosocial puede o no transformarse en un factor de riesgo psicosocial, siendo estos últimos desencadenantes de situaciones de riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales constituyen hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante (13).

3.3 Principales fuentes de riesgo psicosocial en el trabajo

Se pueden clasificar las principales fuentes de riesgo psicosocial en el trabajo de acuerdo a los siguientes criterios (2, 9):

- **Relacionados con el puesto, tareas desarrolladas y el sistema individual**

Estresores del ambiente físico	Ruido
	Vibración
	Iluminación
	Temperatura
	Higiene y toxicidad
	Síndrome del edificio enfermo
	Disponibilidad- disposición espacio físico para el trabajo

Demandas y contenidos del puesto	Carga de trabajo Relación demandas psicológicas- control de la tarea Carga mental Trabajo por turnos – trabajo nocturno Exposición a riesgos y peligros Características de la tarea
---	--

- **Relacionados con el sistema social- interpersonal**

Disfunción en el desempeño de roles	Ambigüedad de rol Conflicto de rol
--	---------------------------------------

Relaciones interpersonales	Conflictos interpersonales Acoso psicológico (mobbing)
-----------------------------------	---

- **Relacionados con el sistema organizacional**

Configuración estructural de la organización

Desarrollo de la carrera

Nuevas tecnologías	Tecnoestrés Supervisión electrónica del rendimiento (SER)
---------------------------	--

Clima y cultura organizacional

3.4 Impacto de los riesgos psicosociales y el estrés laboral

Los riesgos psicosociales presentan consecuencias tanto sobre la organización empresarial como sobre el trabajador, afectando a su salud y bienestar.

Los trastornos derivados de los riesgos psicosociales en el trabajador pueden ser de carácter físico, psíquico, emocional y conductual. La combinación de una afectación de la salud psicológica del trabajador y la presencia de síntomas físicos producen un importante deterioro en su funcionamiento social y laboral (2, 9).

Podemos definir el estrés como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". En el contexto laboral, la presencia de malas condiciones psicosociales son las desencadenantes del estrés laboral al producirse un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización (14). La aparición de trastornos físicos está asociada a la presencia de una relación significativa entre el estrés laboral y el desarrollo de sintomatología psicósomática, pudiendo manifestarse en el organismo a través de (2, 9):

- Alteraciones cardiovasculares: Aparición de dolor precordial, hipertensión, palpitaciones. Constituyen la principal causa de enfermedad y muerte en países industrializados, y están fuertemente asociadas a la presencia de estresores ocupacionales.
- Problemas musculoesqueléticos: fatiga, rigidez muscular, dolor cervical y lumbar.
- Alteraciones del sistema nervioso: presencia de jaquecas, insomnio y alteraciones del sueño-descanso.
- Síndromes metabólicos, diabetes y problemas digestivos.
- Problemas respiratorios: crisis asmáticas, taquipnea, catarros frecuentes.
- Problemas inmunológicos: mayor frecuencia de aparición de infecciones, alergias, trastornos de la piel.
- Alteraciones hormonales y disfunciones sexuales.

Asimismo, la salud psicológica y social del trabajador también puede verse afectada expresándose mediante cuadros de ansiedad, depresión, angustia o el síndrome de *burnout* o *de estar quemado*. Éste se define como un estado mantenido de agotamiento físico, emocional y mental, durante largos periodos, de situaciones laborales emocionalmente estresantes. Aunque aparece mayoritariamente entre los profesionales de las

organizaciones sociales y de cuidado a personas, no se limita exclusivamente a dichos servicios.

En cuanto el entorno laboral del trabajador, la presencia condiciones psicosociales adversas se traduce en desmotivación, baja satisfacción y de calidad de vida laboral, aumento del absentismo laboral y mayor propensión al abandono de la organización (2, 9, 15).

Debemos resaltar que las características propias de cada individuo como la personalidad, las necesidades, las expectativas, la vulnerabilidad o la capacidad de adaptación, influirán en gran medida en la naturaleza, magnitud y consecuencias de sus reacciones ante la presencia de riesgos psicosociales adversos. Por tanto, dicha realidad psicosocial está íntimamente influenciada por la percepción y experiencia propia de cada trabajador (15).

3.5 Proceso de evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales, integrada en el proceso general de evaluación de riesgos laborales, es un proceso complejo que pretende identificar factores de riesgo psicosocial y establecer medidas de mejora a fin de prevenir riesgos. Para su estudio, debe partir desde un enfoque biopsicosocial debido a la multicausalidad de las situaciones psicosociales en la pérdida de salud del trabajador. Dicha evaluación presenta un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas (16, 17, 18):

➤ **Fase 1: Identificación de los factores de riesgo.** Etapa basada en el establecimiento de la etiología real del problema así como de conocer las características de los diferentes puestos de trabajo. Recogida de toda la información de la forma más precisa y menos ambigua posible.

➤ **Fase 2: Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.** Determinar el método, técnica o instrumento seleccionado para la realización del estudio de acuerdo a los objetivos a alcanzar.

La elección del método o procedimiento puede depender de los siguientes factores condicionantes: los objetivos a perseguir, las características del colectivo, la utilidad del método seleccionado en otros estudios, el nivel de rigor y calidad proporcionada y la posibilidad real de desarrollo (acceso a fuentes de información, tiempo requerido

para la evaluación, recursos reales disponibles, respeto del anonimato y confidencialidad).

- **Fase 3: Planificación y realización del trabajo de campo.** Organización previa de los aspectos prácticos del trabajo de campo, información y selección previa de la población estudiada respetando su confidencialidad y facilitando la participación de los trabajadores que formen parte de la evaluación con el fin de obtener información válida y viable.
- **Fase 4: Análisis de los resultados y elaboración de un informe.** Identificación de las causas del problema y realización de una valoración de riesgos.
- **Fase 5: Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.** Establecimiento de plazos, responsables y recursos con los que se pondrán en marcha las acciones a adoptar.
- **Fase 6: Seguimiento y control de las medidas adoptadas.** Comprobación de la eficacia real de las medidas preventivas adoptadas.

Las primeras etapas constituyen el período de análisis de los factores de riesgo psicosocial, la segunda de las etapas constará en la evaluación de dichos factores de riesgo y por último se realizará su gestión. Por tanto, es precisa la participación de los trabajadores y sus representantes en cada fase del proceso para que éste sea viable (17).

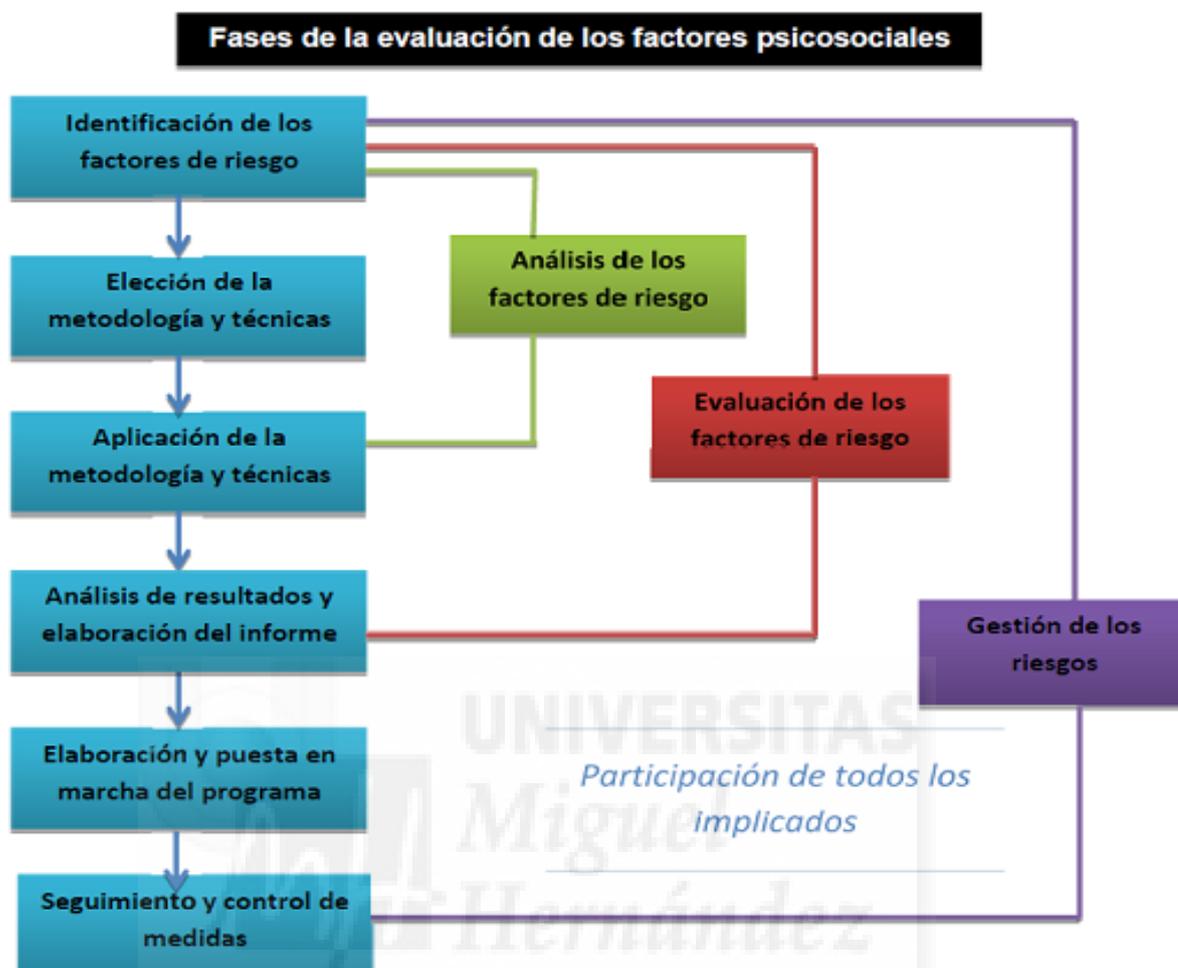


Figura 1: Diagrama de las fases de la evaluación de los factores psicosociales.

En la actualidad, existen múltiples métodos y técnicas de identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales, bien de tipo cuantitativo mediante el empleo de cuestionarios, o bien de carácter cualitativo a través de la entrevista (17, 18). Además, en ciertos casos, es posible el empleo de métodos cuantitativos y cualitativos combinados permitiendo una evaluación de riesgos psicosociales más exhaustiva.

Aunque no existe un método de evaluación único, la selección del mismo debe basarse en ciertos requisitos como la situación o problema concreto a evaluar y los objetivos que se deben alcanzar, así como el colectivo a estudiar y quien realiza dicha evaluación (17).

Entre aquellos instrumentos más utilizados de evaluación cuantitativa, en nuestro país se encuentran el método diseñado por el INSHT llamado F-PSICO y el método CoPsoQ-ISTAS21 (adaptación al castellano del método CoPsoQ de Copenhague). Ambos cuestionarios, miden diferentes factores divididos en escalas o subgrupos, de forma que no pueden ser modificados, ya que cualquier alteración en los mismos supondría una disminución de su fiabilidad (18).

El método F-PSICO, método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT), tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos. Dicho método tiene un carácter general de aplicación, sin estar diseñado para un sector u ocupación concreta (18, 19, 20) Asimismo, permite detectar de forma general la exposición a factores de riesgo de violencia, para el cual se derivará en la necesidad de realizar un estudio específico para este factor (18).

Es un cuestionario de evaluación individual en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención) y papel, cuya última versión (4.0) se encuentra disponible en español, catalán, euskera, gallego e inglés.

El cuestionario F-PSICO ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas (19, 20). Por tanto, al evitar el empleo de datos individualizados, para su uso es necesario que exista un número de casos suficiente como para no relacionar las respuestas a un cuestionario específico de una determinada persona en concreto. Además, al considerarse una metodología cuantitativa, la aplicación de este cuestionario en pequeñas y medianas empresas debe realizarse a todos los trabajadores, siendo recomendable el empleo de técnicas de muestreo sólo en aquellas empresas que cuenten con una amplia plantilla de trabajadores (18).

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo principal

El **objetivo principal** de este estudio es evaluar los factores de riesgo psicosocial en los profesionales que desarrollan su labor en una clínica de fertilidad mediante la utilización del método F-PSICO.

4.2 Objetivos secundarios

Los **objetivos secundarios** del estudio son los siguientes:

- ✓ Identificar el grado de riesgo psicosocial general de los trabajadores evaluados en el centro de trabajo.
- ✓ Describir el grado de riesgo específico de cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/ contenido, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.
- ✓ Establecer medidas preventivas y de mejora a desarrollar en el centro.

5 METODOLOGÍA

5.1 Ámbito de aplicación: Descripción de la población a estudio.

El centro de trabajo en el cual se desarrolla el presente estudio es una clínica de Fertilidad situada en la ciudad de Murcia. Actualmente está compuesta por 14 trabajadores; 3 de ellos pertenecen al personal de administración, 2 personal de internacional, 3 ginecólogos, 3 enfermeras y 3 biólogos.

5.1.1 Actividad de la empresa

La actividad principal de la empresa se basa en la atención y asesoramiento a personas que cuentan con dificultades reproductivas. Entre las tareas específicas desarrolladas en el centro destacan:

- Realización de pruebas diagnósticas y de laboratorio, a través de muestras de sangre y de esperma.
- Extracción de muestras sanguíneas para estudio.
- Seguimiento y control de tratamientos de reproducción asistida tales como fecundación in vitro o inseminación artificial.
- Revisiones ginecológicas y seguimiento inicial del embarazo.
- Sesiones informativas basadas en el proceso de donación de óvulos.
- Apoyo psicológico y emocional.

5.1.2 Horario de trabajo

El centro cuenta con un horario de atención al público de 8 a 20h de lunes a jueves y viernes de 8 a 15h. Dentro de ese horario, cada uno de los trabajadores cuenta con una jornada completa de 40 horas semanales, algunos de ellos presentan turno fijo de mañana o bien mañanas-tardes rotativas. Asimismo, pueden desempeñar sus labores los fines de semana si así se requiere, en función de las demandas de quirófano y de laboratorio, que se distribuyen también de forma rotatoria generalmente.

5.1.3 Descripción de los puestos de trabajo evaluados

A continuación, se detallan las tareas realizadas por cada uno de los grupos profesionales evaluados en el presente estudio:

PUESTO DE TRABAJO	TAREA
Personal de administración	Atención al cliente-paciente, recepción de llamadas, control de agenda, archivo, contabilidad, manejo de P.V.D., salida a entidades, atención teléfono de urgencias 24 h.
Personal de internacional	Atención al cliente-paciente extranjero, recepción de llamadas, control de tratamientos, manejo de P.V.D., realización de visitas médicas y labor comercial en países colaboradores.
Ginecólogo/a	Atención al paciente, asesoramiento reproductivo y ginecológico, seguimiento de tratamientos, atención en quirófano, manejo de P.V.D
Enfermero/a	Atención al paciente, atención en quirófano, realización de extracción sanguínea, análisis de pruebas sanguíneas hormonales, explicación de preparación y administración de medicación, pedido de material, manejo de P.V.D, atención teléfono de urgencias 24h.
Biólogo/a	Atención al paciente, análisis de muestras de semen, recuento ovocitario y realización de fecundación in vitro, control embrionario en laboratorio, realización de biopsia embrionaria, manejo de P.V.D.

Tabla 1: Puestos de trabajos evaluados y sus funciones

5.2 Método del proyecto: Método de evaluación F-PSICO.

El método seleccionado para la identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en nuestro centro de trabajo estudiado ha sido el método F-PSICO 4.0, última versión actualizado por el INSHT en 2018. De forma más detallada, dicho método es empleado para la evaluación de situaciones específicas, la localización de fuentes de problemas, el diseño de cambios y priorización de actuaciones, la comparación entre distintos grupos profesionales o de un mismo grupo en momentos distintos y la toma de conciencia de la situación de la empresa (18).

A partir del cuestionario F-PSICO, se obtienen dos perfiles con respecto a los datos:

- Perfil valorativo: Establece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales evaluados.
- Perfil descriptivo: Presenta información detallada de la posición de los trabajadores del colectivo evaluado ante cada respuesta, permitiendo obtener porcentajes de aquellos que han elegido cada opción de cada respuesta.

Tipo de estudio: El presente estudio se ha basado en un análisis descriptivo de factores de riesgo psicosocial a partir de una evaluación cuantitativa mediante el empleo del cuestionario F-PSICO.

5.2.1 Descripción de los factores de riesgo evaluados

El método F-PSICO consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, siendo evaluados un total de 89 ítems y aportando información sobre las siguientes 9 variables/ factores (19):

- **Tiempo de trabajo (TT):** Hace referencia a aspectos de la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral cada día de la semana, evaluando el impacto del tiempo de trabajo valorando periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto de dicho tiempo en la vida social.
- **Autonomía (AU):** Recoge aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones de la actividad laboral a través de la autonomía temporal (libertad para la gestión de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos) y la autonomía

decisional (capacidad para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo con la toma de decisiones sobre las tareas su distribución, procedimientos y métodos, la resolución de incidencias).

- **Carga de trabajo (CT):** Describe el nivel de demanda de trabajo a la que debe enfrentarse el trabajador, independientemente de la naturaleza de dicha carga (cognitiva o emocional). Es valorada a través de las presiones de tiempos, el esfuerzo de atención y la cantidad y dificultad de la tarea.
- **Demandas psicológicas (DP):** Hacen referencia a la naturaleza de las distintas exigencias, cognitivas y emocionales, a las que debe enfrentarse en el trabajo.
- **Variedad/ Contenido (VC):** Alude a la sensación para el propio trabajador de que dicho trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo más allá de las compensaciones económicas, siendo reconocido y apreciado en la empresa y la sociedad.
- **Participación/ Supervisión (PS):** Describe las dimensiones del control sobre el trabajo con la participación (niveles de implicación, intervención y colaboración) que ejerce el trabajador en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.
- **Interés por el trabajador/ Compensación (ITC):** El interés por el trabajador muestra la preocupación de carácter personal y a largo plazo de la empresa por el mismo a través de la información en promoción, formación y desarrollo, así como por la percepción de este en seguridad existiendo equilibrio entre lo que aporta y la compensación recibida.
- **Desempeño de rol (DR):** Valora problemas derivados de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo mediante la claridad de rol (funciones y responsabilidades), el conflicto de rol (demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias que le puedan suponer un conflicto ético) y la sobrecarga de rol (cometidos y responsabilidades que no forman parte de sus funciones pero son añadidas al puesto que desempeña).
- **Relaciones y apoyo social (RAS):** Aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

En el *Anexo 1* se presentan las preguntas que componen el cuestionario F-PSICO, constituido por 44 preguntas generales propias del cuestionario a las que se le ha añadido 3 preguntas preliminares con la finalidad de establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el sector del puesto de trabajo (personal de administración/ internacional o personal sanitario/ laboratorio), la franja de edad (menor de 35 años o igual/ mayor de 35 años) y la presencia de personas a su cargo en su vida personal (sí o no).

Asimismo, en la siguiente tabla (*Tabla 2*), se expone la relación de los factores evaluados en cada uno de los ítems generales del cuestionario:

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	
Trabajo en sábados (Ítem 1)	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
AUTONOMÍA (AU)	
AUTONOMÍA TEMPORAL	
- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	- Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9)
AUTONOMÍA DECISIONAL	
- Actividades y tareas (Ítem 10 a)	- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
- Distribución de tareas (Ítem 10 b)	- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	- Distribución turnos (Ítem 10h)
CARGA DE TRABAJO (CT)	
PRESIONES DE TIEMPOS	
- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	
ESFUERZO DE ATENCIÓN	
- Tiempo de atención (Ítem 21)	- Interrupciones (Ítem 30)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)	- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
- Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27)	- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

CANTIDAD Y DIFICULTAD DE LA TAREA	
- Cantidad de trabajo (Ítem 26)	- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)	- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	
EXIGENCIAS COGNITIVAS	
- Capacidades requeridas (Ítem 33 a- 33 e)	
EXIGENCIAS EMOCIONALES	
- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34)	- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)	
Trabajo rutinario (Ítem 37)	Contribución del trabajo (Ítem 39)
Sentido del trabajo (Ítem 38)	Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)	
Grado de participación (Ítem 11)	Control ejercido por el inmediato superior (Ítem 12)
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)	
Información proporcionada al trabajador (Ítem 13)	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)
Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)	
Valoración de la formación (Ítem 42)	Satisfacción con el salario (Ítem 44)
DESEMPEÑO DE ROL (DR)	
Ambigüedad de rol (Ítem 14)	Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)
Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d)	
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	
Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16)	Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-d)
Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a)	Exposición a discriminación (Ítem 20)

Tabla 2: Relación de factores evaluados en el cuestionario F-PSICO.

5.2.2 Muestra de estudio.

La muestra seleccionada para el estudio estuvo representada por toda la población que compone el centro de trabajo. Con la finalidad de obtener mayor información de los trabajadores, de forma que siempre se respetara el anonimato de los mismos, la muestra del estudio fue dividida en dos grupos de acuerdo a las características comunes de cada colectivo:

- ✚ Grupo 1: Constituido por el personal de administración y personal de internacional, total de 5 trabajadores.
- ✚ Grupo 2: Formado por profesionales sanitarios (enfermeras y ginecólogos) y personal de laboratorio (biólogos), total de 9 trabajadores.

5.2.3 Variables estudiadas

Se analizaron las siguientes variables con el fin de evaluar la presencia de riesgos psicosociales en la población estudiada:

- a) Variables independientes (relacionada con las características sociodemográficas de los encuestados): puesto de trabajo (grupo 1 o grupo 2), edad (inferior a 35 años o igual/ superior a 35 años) y presencia de personas a su cargo (si o no).
- b) Variables dependientes (factores evaluados en el cuestionario F-PSICO): Tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), participación/ supervisión (PS), interés por el trabajador/ compensación (ITC), desempeño de rol (DR) y relaciones y apoyo social (RAS).

5.2.4 Requisitos de aplicación.

Para la aplicación del cuestionario F-PSICO han de cumplirse una serie de requisitos previos (19):

- ✓ Conocimiento de la finalidad del cuestionario por las personas participantes a través de un diagnóstico de la situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Garantía de privacidad y anonimato en la respuesta.
- ✓ Garantía de confidencialidad de los datos obtenidos.
- ✓ Ofrecer la posibilidad de aclarar posibles dudas, respetando el anonimato, que puedan sugerir al responder el cuestionario.
- ✓ Disponibilidad de tiempo de dedicación específico y suficiente para cumplimentar el cuestionario, sin la presencia de ningún ítem en blanco.
- ✓ Control de posibles sesgos en las respuestas debidos a posible comentarios con otras personas que puedan influir en la respuesta individual al cuestionario.

5.2.5 Procedimiento de la evaluación.

Como toda evaluación, ésta ha presentado una serie de pasos previos consecutivos basados en:

- a) Presentación del estudio a la dirección del centro: Se procedió a la presentación e información del estudio (justificación, objetivos, metodología y procedimientos) a los directivos para la aprobación de su realización un mes antes de la información de los trabajadores. La autorización del estudio se obtuvo mediante consentimiento verbal y escrito, proporcionado por la dirección médica del centro tal y como se representa en el *Anexo 2*.
- b) Información del estudio a los trabajadores: Se realizó un documento informativo que fue divulgado a los trabajadores del centro por correo electrónico así como un documento expuesto en su área de descanso de 7 a 10 días antes de la entrega del cuestionario. Dicho documento expone los objetivos del estudio, plazos y métodos de entrega, así como las características propias de anonimato, confidencialidad y voluntariedad del cuestionario (expuesto en el *Anexo 3*).

- c) Entrega de cuestionarios: Se realizó la entrega de cuestionarios a cada uno de los trabajadores integrantes. El período de realización del cuestionario fue de 7 a 10 días en formato papel.
- d) Recogida de cuestionarios: Con la finalidad de garantizar el anonimato de sus participantes, una vez completados los cuestionarios, estos fueron depositados por los propios trabajadores en una urna situada en una zona común del centro de trabajo. La recogida de los mismos se realizó en un período de 10 días tras su entrega.
- e) Análisis de los datos: Tras la recogida de los cuestionarios, las respuestas de cada uno de ellos fueron introducidas manualmente en la aplicación F-PSICO versión 4.0, para su posterior análisis.

5.2.6 Interpretación de resultados

A partir del estudio descriptivo de la población estudiada, se han obtenido porcentajes en función de las respuestas de los encuestados para cada ítem. Asimismo, a través del análisis de los datos, se pretende ubicar al colectivo evaluado en diferentes niveles de riesgo definidos. De este modo, a mayor nivel de riesgo existiría mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global así como en la satisfacción de los trabajadores. Los diferentes niveles de riesgo son representados de forma gráfica mediante una escala de distintos tonos de color, en el cual se presentan cuatro niveles:

- **RIESGO MUY ELEVADO**: Color rojo
- **RIESGO ELEVADO**: Color naranja
- **RIESGO MODERADO**: Color amarillo
- **SITUACIÓN ADECUADA**: Color verde

5 RESULTADOS

5.1 Datos previos de la población

El cuestionario fue completado por los 14 trabajadores que componían el centro, reflejando una tasa de participación general del estudio del 100%. Asimismo, la población se encuentra distribuida en las siguientes variables independientes:

- **Puesto de trabajo:** Compuesto por 5 trabajadores pertenecientes al grupo 1 (personal de administración/ internacional) y 9 trabajadores pertenecientes al grupo 2 (profesional sanitario/ personal de laboratorio), representando el 35,7% y el 64,3%, respectivamente (representada en *figura 2*).

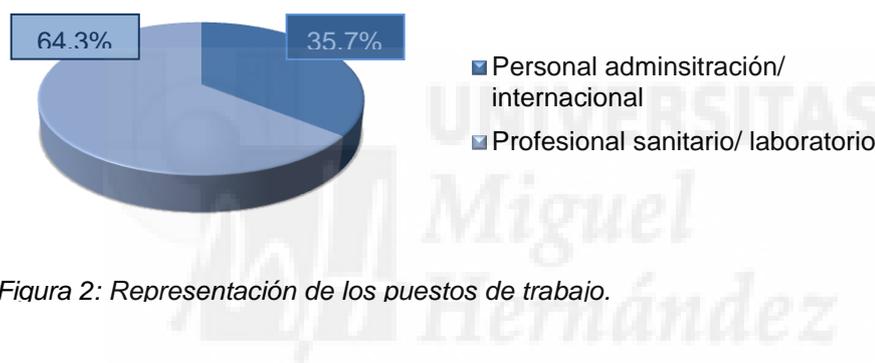


Figura 2: Representación de los puestos de trabajo.

- **Edad:** De todos los participantes, 8 eran igual o menor a 35 años (57,14%) y 6 de ellos tenían una edad superior a la misma (42,86%), representada en *figura 3*.

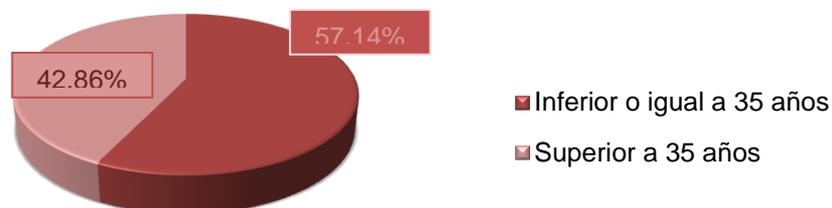


Figura 3: Representación de la edad.

- **Personas a su cargo (hijos, otros familiares):** 6 de los participantes contaban con personas a su cargo (42,86%) frente a los 8 participantes restantes que no disponían (57,14%), distribución representada en *figura 4*.

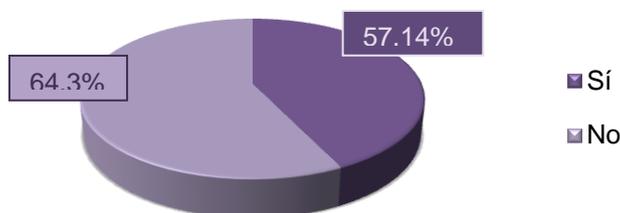


Figura 4: Representación presencia de personas a su cargo.

5. 2 Factores de riesgo psicosocial

A continuación, se detallan las variables de riesgo psicosocial que componen el cuestionario F-PSICO y han sido evaluadas en la población seleccionada para la elaboración de este estudio:

5.2.1 Tiempo de trabajo (TT)

Los resultados obtenidos para la variable tiempo de trabajo son que el 78,6% de los participantes se encuentran calificados en situación adecuada, el 14,3% en riesgo moderado y el 7,1% en riesgo elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	2	1	0

Los ítems evaluados para esta variable quedan reflejados en la *tabla 3*. Los encuestados refieren trabajar los sábados a veces y a menudo con el 78,6% y el 21,4%, respectivamente. Además, el 85,7% refiere trabajar a veces en domingos y festivos.

La respuesta es más dispersa con respecto a la posibilidad de tener al menos 48 horas consecutivas para el descanso en el transcurso de la semana, respondiendo la mayoría con

un 42,9% a veces. Relativo a la permisibilidad de su horario laboral para compaginar su tiempo libre con familiares y amigos, el 57,1% contestó a menudo y el 35,7% siempre o casi siempre.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Siempre/ Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/ Casi nunca
Ítem 1	0%	21,4%	78,6%	0%
Ítem 2	0%	14,3%	85,7%	0%
Ítem 4	21,4%	28,6%	42,9%	7,1%
Ítem 6	35,7%	57,1%	7,2%	0%

Tabla 3: Porcentaje de respuestas para ítems de tiempo de trabajo.

5.2.2. Autonomía (AU)

Relativo a la variable autonomía, los participantes se encuentran mayoritariamente clasificados en situación adecuada con un 78,6%, el 14,3% en riesgo moderado y el 7,1% en riesgo elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	2	1	0

En la *tabla 4* aparecen representados el porcentaje de respuestas para esta variable. A partir de los datos obtenidos, destacamos que casi la mitad de los encuestados tiene la posibilidad de tomar días y horas libres para atender sus asuntos personales así como pueden decidir sobre sus pausas reglamentarias siempre/casi siempre con un 42,9% en ambos ítems. La respuesta de la posibilidad de pausas cortas fuera de las reglamentarias queda distribuida de forma muy simétrica, destacando un 28,6% para siempre y a veces y un 21,4% para a menudo y nunca, respectivamente. Con respecto al ritmo propio de trabajo, los evaluados refieren que a menudo pueden marcar ellos mismos dicho ritmo (35,7%).

En la autonomía decisonal, relativo a las actividades y tareas, el 42,9% refiere dicha posibilidad siempre y a menudo, el 35,7% puede decidir a menudo y a veces en la distribución de las mismas y en la distribución del entorno del puesto de trabajo siempre y a menudo con el 35,7%, así como en métodos o protocolos con 42,9% siempre/ casi siempre.

La mayor parte de los trabajadores definen que nunca/ casi nunca tienen capacidad de decisión respecto a la cantidad de trabajo (35,7%) pero sí sobre la calidad del mismo siempre/ casi siempre (35,7%) y a menudo (35,7%) y sobre la resolución de situaciones anormales o incidencias a menudo (35,7%) y a veces (35,7%). Por último, el 28,6% del 64,3% que se encuentran en turnos rotativos, tienen capacidad de decidir siempre/ casi siempre en la distribución de los mismos.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Siempre/ Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/ Casi nunca
Ítem 3	42,9%	14,3%	21,4%	21,4%
Ítem 7	42,9%	21,4%	28,6%	7,1%
Ítem 8	28,6%	21,4%	28,6%	21,4%
Ítem 9	14,3%	35,7%	28,6%	21,4%
Ítem 10a	42,9%	42,9%	7,1%	7,1%
Ítem 10b	28,6%	35,7%	35,7%	0%
Ítem 10c	35,7%	7,1%	35,7%	21,5%
Ítem 10d	42,9%	35,7%	7,1%	14,3%
Ítem 10e	28,6%	21,4%	14,3%	35,7%
Ítem 10f	35,7%	35,7%	28,6%	0%
Ítem 10g	21,4%	35,7%	35,7%	7,2%
Ítem 10h	28,6%	14,3%	14,3%	7,1%
				No trabajo en turnos rotativos: 35,7%

Tabla 4: Porcentaje de respuestas para ítems de autonomía.

5.2.3 Carga de trabajo (CT)

Para la evaluación de la variable carga de trabajo, se ha obtenido que el 35,7% de los trabajadores se encuentra en una situación adecuada, otro 35,7% en riesgo moderado, un 7,1% en riesgo elevado y un 21,5% en riesgo muy elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	5	1	3

De los 13 ítems evaluados para dicha variable (*tabla 5*), relacionado con las presiones de tiempos, se ha obtenido que la mitad de los encuestados a menudo disponen de tiempo suficiente y adecuado para realizar su trabajo (50%) así como que la ejecución de ciertas tareas le imponen trabajar con rapidez (50%) y que además, a menudo (42,9%) y a veces (42,8%) deben acelerar el ritmo de trabajo.

En cuanto a la evaluación del esfuerzo de atención, el 57,1% de los encuestados alude mantener a veces una exclusiva atención en su trabajo, considerando el 64,3% como alta la atención que debe mantener en la realización del mismo. El 35,7% refiere que deben atender varias tareas al mismo tiempo siempre y a menudo, el 42,9% considera que debe interrumpir a menudo una tarea efectuada para realizar otra no prevista, valorando que dichas interrupciones alteran de forma importante la ejecución de su trabajo (42,9%) y que la cantidad de trabajo suele ser irregular e imprevisible (42,9%), a menudo.

Relacionado con la cantidad y dificultad de la tarea, el 71,4% valora que debe trabajar horas extra o llevarse trabajo a casa considerando la cantidad de trabajo como elevada (50%) y adecuada (50%). Al 64,3% les resulta a veces complicado el trabajo que realizan pudiendo necesitar ayuda/ consejo a veces (57,1%) para la ejecución de dichas tareas.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Siempre/ Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/ Casi nunca
Ítem 23	35,7%	50%	7,1%	7,2%
Ítem 24	7,1%	50%	35,7%	7,2%
Ítem 25	14,3%	42,9%	42,8%	0%
Ítem 21	7,1%	28,6%	57,1%	7,2%
Ítem 22	Muy alta 28,6%;	Alta 64,3%;	Media 7,1%;	Baja 0%;
Ítem 27	35,7%	35,7%	21,4%	7,2%
Ítem 30	14,3%	42,9%	35,7%	7,1%
Ítem 31	7,1%	21,4%	42,9%	28,9%
Ítem 32	7,1%	42,9%	35,7%	14,3%
Ítem 4	14,3%	14,3%	71,4%	0%
Ítem 26	0%	50%	50%	0%
Ítem 28	0%	0%	64,3%	35,7%
Ítem 29	0%	14,3%	57,1%	28,6%

Tabla 5: Porcentaje de respuestas para ítems de carga de trabajo.

5.2.4 Demandas psicológicas (DP)

A partir de la evaluación de las demandas psicológicas, se ha obtenido que el 35,7% de los trabajadores presenta riesgo elevado, frente a un 28,6% que se encuentra en situación adecuada, un 21,4% en riesgo muy elevado y un 14,3% en riesgo moderado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	2	5	3

En la *tabla 6* se recoge la evaluación de esta variable. Para las exigencias cognitivas, los encuestados refieren que su trabajo requiere del aprendizaje de nuevos métodos a veces (42,9%), la adaptación a nuevas situaciones a menudo (42,9%), la toma de iniciativas siempre/ casi siempre (35,7%), buena memoria siempre/ casi siempre (71,4%) y la necesidad de creatividad a veces (42,9%).

Para las exigencias emocionales, el 92,9% tratan con personas que no están empleadas, principalmente clientes/ pacientes, siempre/ casi siempre. Los encuestados refieren ocultar sus emociones o sentimientos ante sus superiores jerárquicos nunca/ casi nunca (50%), los que cuentan con subordinados a veces (21,4%), a compañeros de trabajo a veces (50%) y a pacientes/ clientes siempre/ casi siempre y a veces, respectivamente (42,9%). Los trabajadores consideran que en su trabajo están expuestos siempre/ casi siempre y a menudo a situaciones que le afectan emocionalmente (35,7% ambos) y que siempre/ casi siempre y a menudo se espera de ellos una respuesta ante problemas emocionales y personales de clientes/ pacientes (42,9%), por las demandas propias del puesto.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Siempre/ Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/ Casi nunca
Ítem 33a	28,6%	21,4%	42,9%	7,1%
Ítem 33b	14,3%	42,9%	35,7%	7,1%
Ítem 33c	35,7%	28,6%	21,4%	14,3%
Ítem 33d	71,4%	28,6%	0%	0%
Ítem 33e	21,4%	14,3%	42,9%	21,4%
Ítem 33f	92,9%	7,1%	0%	0%
Ítem 34a	14,3%	21,4%	14,3%	50%
Ítem 34b	0%	0%	21,4%	14,3%
			No tengo, no trato subordinados: 64,3%	
Ítem 34c	7,1%	7,1%	50%	35,8%
Ítem 34d	42,9%	7,1%	42,9%	7,1%
Ítem 35	35,7%	35,7%	28,6%	0%
Ítem 36	42,9%	42,9%	14,2%	0%

Tabla 6: Porcentaje de respuestas para ítems de demandas psicológicas.

5.2.5 Variedad/ Contenido (VC)

La mayoría de los encuestados para la evaluación de variedad/ contenido del trabajo se encuentran en situación adecuada (78,6%), frente a un 14,3% en riesgo moderado y un 7,1% en riesgo muy elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	2	0	1

El porcentaje de los ítems evaluados se muestra en la *tabla 7*, donde a más de la mitad de los encuestados le resulta su trabajo rutinario a veces (64,3%), aunque consideran que tiene mucho sentido (64,3%) y que su contribución es muy importante en el conjunto de la organización (57,2%). Asimismo, califican que su trabajo es reconocido y apreciado por sus superiores (42,9%), por compañeros de trabajo (50%), por pacientes/ clientes (50%) y por la familia y amistades (50%) siempre/ casi siempre.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Siempre/ Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/ Casi nunca
Ítem 37	28,6%	64,3%	7,1%	0%
Ítem 38	Mucho 64,3%;	Bastante 35,7%;	Poco 0%;	Nada 0%
Ítem 39	No muy importante 7,1%; Importante 35,7%; Muy importante 57,2% ; No sé 0%			
Ítem 40a	42,9%	21,4%	14,3%	21,4%
Ítem 40b	50%	21,4%	28,6%	0%
Ítem 40c	50%	35,7%	7,1%	7,2%
Ítem 40d	50%	21,4%	28,6%	0%

Tabla 7: Porcentaje de respuestas para ítems de variedad/ contenido.

5.2.6 Participación/ Supervisión (PS)

Los resultados obtenidos de la variable participación/ supervisión se encuentran homogéneamente distribuidos con el 35,7% en situación adecuada frente a un 28,6% en riesgo elevado, un 21,4% en riesgo muy elevado y un 14,3% en riesgo moderado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	2	4	3

A continuación, en la *tabla 8* se muestran los porcentajes obtenidos de los ítems evaluados relacionados con la participación. Aproximadamente la mitad de los encuestados sólo reciben información relacionado con la introducción de cambios en equipos materiales (57,1%), con el lanzamiento de nuevos productos/ servicios (57,1%), con la reestructuración o la reorganización de los diversos departamentos/ áreas de trabajo (50%), con los cambios en la dirección o entre superiores (42,9%), con la incorporación de nuevos empleados (42,9%) y la elaboración de normas de trabajo (35,7%). Con respecto la participación de cambios en la manera de trabajar, a los encuestados se les consulta y sólo reciben información con un 35,7% en ambos.

Los encuestados valoran la supervisión de sus responsables inmediatos como adecuada tanto en el método (78,6%), la planificación (85,7%), el ritmo (85,7%) y la calidad (78,6%) del trabajo.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
Ítem 11a	28,6%	7,1%	57,1%	7,2%
Ítem 11b	28,6%	35,7%	35,7%	0%
Ítem 11c	14,3%	21,4%	57,1%	7,2%
Ítem 11d	14,3%	28,6%	50%	7,1%
Ítem 11e	0%	21,4%	42,9%	35,7%
Ítem 11f	0%	35,7%	42,9%	21,4%

Ítem 11g	21,4%	28,6%	35,7%	14,3%
	No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
Ítem 12a	14,3%	7,1%	78,6%	0%
Ítem 12b	14,3%	0%	85,7%	0%
Ítem 12c	14,3%	0%	85,7%	0%
Ítem 12d	7,1%	14,3%	78,6%	0%

Tabla 8: Porcentaje de respuestas para ítems de participación/supervisión.

5.2.7 Interés por el trabajador/ Compensación (ITC)

Para la variable interés por el trabajador/ compensación, más de la mitad de los encuestados se encuentran en situación adecuada (64,3%) frente a un 14,3% en riesgo elevado y un 21,4% en riesgo muy elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	2	3

Los ítems evaluados para esta variable quedan expuestos en la *tabla 9* donde los trabajadores valoran la información proporcionada por la empresa relativa a posibilidades de formación como insuficiente (50%). Las posibilidades de promoción quedan repartidas por igual como sin información y adecuada (37,5%) y refieren que no hay información en cuanto a la presencia de plazas de promoción (42,9%), aunque cuentan con información adecuada de la situación de la empresa en el mercado (50%). Los encuestados difieren en las facilidades por parte de la empresa en el desarrollo profesional unos como adecuadamente (35,7%) y otros como insuficientemente (35,7%), definiendo además, en algunos casos, la formación impartida desde la misma como insuficiente (57,1%).

Relacionado con la correspondencia entre esfuerzos y recompensas en la empresa, la mitad de los trabajadores considera que es suficiente (50%). Asimismo el 42,9% refiere estar satisfecho con el salario recibido discrepando con otro 42,9% que expone insatisfacción.

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	No hay información	Insuficiente	Es adecuada	
Ítem 13a	35,7%	50%	14,3%	
Ítem 13b	35,7%	28,6%	35,7%	
Ítem 13c	42,9%	35,7%	21,4%	
Ítem 13d	14,3%	35,7%	50%	
Ítem 41	Adecuadamente; 35,7%	Regular; 21,4%	Insuficientemente 35,7%	No desarrollo profesional; 7,2%
	Muy adecuada	Suficiente	Insuficiente en algunos casos	Totalmente insuficiente
Ítem 42	0%	28,6%	57,1%	14,3%
Ítem 43	7,1%	50%	21,4%	21,5%
Ítem 44	7,1%	42,9%	42,9%	7,1%

Tabla 9: Porcentaje de respuestas para ítems de interés por el trabajador/ compensación.

5.2.8 Desempeño de rol (DR)

Los resultados obtenidos para la variable desempeño de rol son los siguientes: el 57,1% de los participantes se encuentran calificados en situación adecuada, el 7,1% en riesgo moderado, el 21,4% en riesgo elevado y el 14,4% en riesgo muy elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	1	3	2

A partir de los ítems analizados (*tabla 10*), destacamos que cerca de la mitad de los participantes percibe muy clara la información sobre sus funciones, competencias y atribuciones en el trabajo (64,3%) así como los métodos/ procedimientos para llevarlo cabo (42,9%), aunque dicha información discrepa relativo a la cantidad de trabajo esperada como muy clara por unos (35,7%) y nada clara por otros (35,75%). Además, definen como clara la información recibida respecto a la calidad del trabajo esperado (50%), el tiempo asignado para llevarlo a cabo (35,7%) y la responsabilidad propia de su puesto (50%).

Por otro lado, los encuestados refieren que nunca/ casi nunca se les asignan tareas que no pueden realizar por falta de recursos humanos o materiales (57,2%), ni que deban saltarse los métodos establecidos (57,2%), ni tomar decisiones ante situaciones que le supongan conflicto moral, legal o emocional (78,6%) o recibir instrucciones contradictorias (64,3%). En cambio, la realización de tareas que no están dentro de sus funciones ha sido evaluada como nunca/ casi nunca por unos (35,7%) y a veces por otros (35,7%).

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
Ítem 14a	64,3%	28,6%	0%	7,1%
Ítem 14b	42,9%	35,7%	14,3%	7,1%
Ítem 14c	35,7%	21,4%	35,7%	7,2%
Ítem 14d	28,6%	50%	21,4%	0%
Ítem 14e	28,6%	35,7%	14,3%	21,4%
Ítem 14f	35,7%	50%	14,3%	0%

	Siempre/Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/Casi nunca
Ítem 15a	0%	7,1%	35,7%	57,2%
Ítem 15b	0%	7,1%	35,7%	57,2%
Ítem 15c	0%	0%	21,4%	78,6%
Ítem 15d	0%	21,4%	14,3%	64,3%
Ítem 15e	0%	28,6%	35,7%	35,7%

Tabla 10: Porcentaje de respuestas para ítems de desempeño de rol.

5.2.9 Relaciones y apoyo social (RAS)

A partir de la evaluación de las relaciones y apoyo social se ha obtenido que la gran mayoría de los trabajadores se encuentra con un 85,7% en una situación adecuada, un 7,1% en riesgo moderado y un 7,1% en riesgo elevado.

Nº DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	1	1	0

Los ítems evaluados para esta variable muestran que los encuestados pueden contar con la ayuda en ciertos trabajos delicados o complicados siempre/ casi siempre de sus superiores (50%), compañeros (71,4%), subordinados (los que cuentan con ellos, 28,6%) y a menudo de otras personas que trabajan en la empresa (35,7%), calificando como buenas las relaciones con las personas que deben trabajar (92,9%).

Consideran que los conflictos interpersonales se presentan raras veces (78,6%) en el trabajo, donde no existen las situaciones de violencia física (85,7%), ni psicológica (57,1%), ni de acoso sexual (85,7%). Ante situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores, unos refieren que se deja a los implicados quienes solucionen el problema (35,7%) y otros no saben las actuaciones que se desarrollan en tal caso (35,7%) exponiendo nunca haberse sentido discriminados en la empresa (78,6%).

PREGUNTAS EVALUADAS	RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS			
	Siempre/ Casi siempre	A menudo	A veces	Nunca/ Casi nunca
Ítem 16a	50%	14,3%	35,7%	0%
Ítem 16b	71,4%	28,6%	0%	0%
Ítem 16c	28,6%	0%	0%	0%
			No tengo, no trato subordinados: 71,4%	
Ítem 16d	28,6%	35,7%	28,6%	7,1%
Ítem 17	Buenas 92,9%; Regulares 7,1%; Malas 0%; No tengo compañeros 0%			
Ítem 20	0%	0%	21,4%	78,6%
	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
Ítem 18a	78,6%	7,1%	0%	14,3%
Ítem 18b	14,3%	0%	0%	85,7%
Ítem 18c	42,9%	0%	0%	57,1%
Ítem 18d	14,3%	0%	0%	85,7%
Ítem 19	Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 35,7%; Pide a los mandos de los afectados que busquen una solución 28,6% Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 0%; No lo sé 35,7%			

Tabla 11: Porcentaje de respuestas para ítems de relaciones sociales y de apoyo.

A continuación, se representa en la *figura 5*, el esquema gráfico de porcentajes expresado para cada variable analizada en el cuestionario F-PSICO así como el nivel de riesgo evaluado para cada variable:

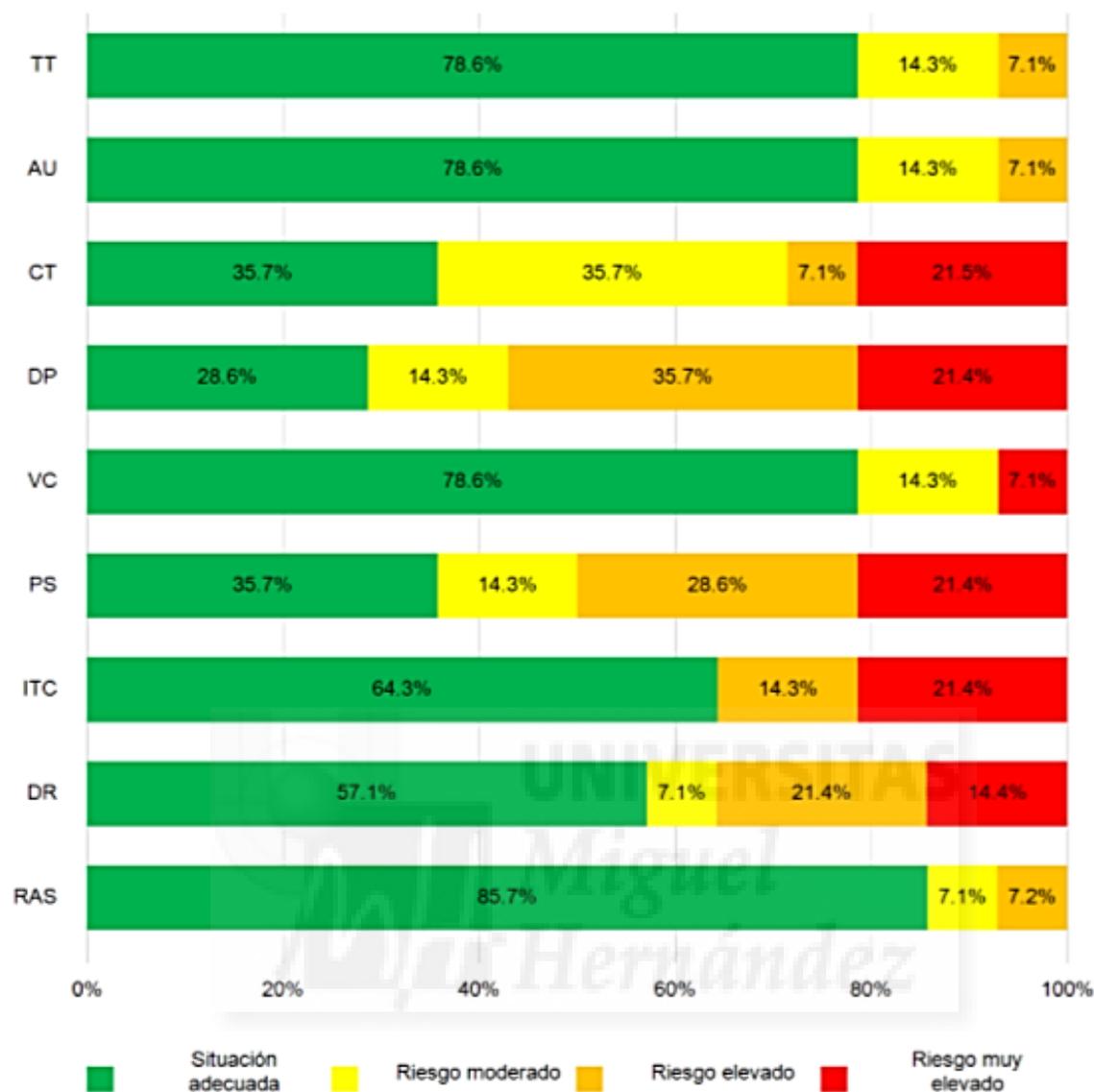


Figura 5: Valoración de la exposición de las variables F-PSICO.

5. 3 Estrategias y medidas de prevención.

Una vez identificados y evaluados los factores de riesgo psicosocial, se establecen las siguientes estrategias de acción con la finalidad de disminuir o eliminar el riesgo psicosocial en la población estudiada, permitiendo una mejora de las condiciones así como la calidad de vida laboral del trabajador. Dichas estrategias de acción pueden ser de tipo organizacional, grupal o individual. A partir del nivel de riesgo evaluado, se establece el siguiente protocolo por orden de actuación (*tabla 12*):

Medidas preventivas/ correctoras	
Demandas psicológicas	<ol style="list-style-type: none">1. Proporcionar aprendizaje constante y actualizado en nuevos métodos y procedimientos a sus trabajadores relacionados con la reproducción asistida.2. Establecer estrategias de afrontamiento dirigidas al manejo de la respuesta emocional.3. Establecer estrategias cognitivo-conductuales tales como el entrenamiento en resolución de problemas, asertividad, manejo del tiempo de manera eficaz, trabajo en equipo, habilidades de comunicación.4. Integrar cursos y talleres lúdicos grupales semestrales con la finalidad de disminuir el estrés, carga psíquica y emocional.
Carga de trabajo	<ol style="list-style-type: none">5. Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extraordinario y/o imprevisto.6. Reparto equitativo y objetivo de la carga de trabajo.7. Revisión de las planificaciones de proyectos.8. Establecimiento de protocolos de priorización de las actividades en función de la demanda.9. Distribución de las citas de la agenda en función de las necesidades y cantidad de trabajo demandadas.

Participación/ Supervisión	<p>10. Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relativos a nuevos materiales, nuevos protocolos y la organización del trabajo.</p> <p>11. Proporcionar información en la medida de lo posible a los trabajadores acerca de cambios de dirección o plantilla, nuevos mercados de aplicación y expectativas de futuro de la empresa.</p>
Interés por el trabajador/ Compensación	<p>12. Integrar posibilidades de formación y promoción en la empresa.</p> <p>13. Fomento del desarrollo profesional apoyando la dedicación a la formación continuada (cursos, congresos, jornadas) contempladas como horas especiales de trabajo.</p> <p>14. Valorar la compensación de los trabajadores por horas extra o atención del teléfono de urgencias 24horas, alcanzando un mayor nivel de satisfacción por el trabajador.</p>
Desempeño de rol	<p>15. Establecer objetivos y cantidad de trabajo esperada en periodos de tiempo.</p>
Variedad/ Contenido	<p>16. Proporcionar formación constante y actualizada en nuevos métodos y procedimientos.</p> <p>17. Distribución de las tareas de forma rotativa (diaria/semanal/mensual) de acuerdo a sus funciones con la finalidad de disminuir el trabajo rutinario.</p>
Tiempo de trabajo	<p>18. Proporcionar flexibilidad en los horarios de trabajo y turnos, fomentando descansos apropiados.</p> <p>19. Favorecer 48 horas consecutivas de descanso a lo largo de la semana.</p> <p>20. Compensación de los trabajadores por horarios o servicios extraordinarios en la realización de sus tareas (horario de más de 8 horas, atención teléfono de urgencias de 24 horas).</p>

Autonomía	21. Participación en la toma de decisiones en la cantidad de trabajo, permitiendo distribuir la agenda del día/ semana de forma equitativa.
Relaciones sociales y de apoyo	22. Establecer un protocolo de actuación ante situaciones de conflicto interpersonal en conocimiento de todos los trabajadores. 23. Fomento de apoyo social y emocional y estimulación de modos de comportamientos positivos, relación de ayuda/ apoyo con compañeros, supervisores, pacientes/ clientes.

Tabla 12: Medidas preventivas/ correctoras para cada ítem evaluado.



6 DISCUSIÓN

Toda evaluación de riesgos laborales, para considerarse completa, debe integrar una evaluación de riesgos psicosociales que permita identificar factores de riesgo y proporcionar medidas de mejora o correctoras. A pesar de estas nociones, y de producir consecuencias en la salud de las personas, actualmente no se contemplan normas específicas sobre los factores psicosociales en el marco legal español, lo que ha contribuido a ser una cuestión pendiente a desarrollar por parte de las empresas del país.

A nivel internacional, esta percepción de los riesgos psicosociales ha sido valorada y atendida. Ello, junto a una concienciación de la sociedad en los últimos años cada vez mayor en la atención psicosocial, ha cobrado relevancia comenzando a ser valorado en el medio laboral (21).

La incorporación del aspecto psicosocial en el trabajo ha permitido el desarrollo e introducción de diversos métodos de evaluación de dichos riesgos. Para ello, la selección del método se deberá contar con la situación o problema concreto a evaluar y los objetivos que se deben alcanzar, así como el colectivo a estudiar y quien realiza dicha evaluación (17).

El cuestionario F-PSICO ha sido seleccionado como método evaluación descriptivo de riesgos psicosociales en nuestra población estudiada, profesionales de un clínica de fertilidad, debido a su carácter general, fácil aplicación y la obtención de valoraciones grupales en situaciones relativamente homogéneas (18, 19, 20).

La población ha mostrado una valoración general de situación adecuada de riesgo psicosocial reflejando de forma específica riesgo elevado para el factor de demandas psicológicas, debido a las funciones desempeñadas y las características propias en las que se desenvuelven los trabajadores. También han mostrado un bajo porcentaje para situación adecuada en los factores de carga de trabajo, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación y el desempeño de rol, clasificándose el resto de variables en situación adecuada como un alto porcentaje.

Entre los ítems que componen el cuestionario, permite detectar la exposición a factores de riesgo de violencia de forma general, para en segunda instancia proceder a la aplicación de estudios específicos. Este factor no ha sido detectado entre los encuestados, estableciendo un ambiente de violencia inexistente.

Para la realización del estudio, se realizó el cuestionario a todos los trabajadores debido al pequeño tamaño de la muestra, aunque ésta fue suficiente como para no relacionar las respuestas a un cuestionario específico de una determinada persona en concreto, garantizando de esta forma el anonimato de los encuestados.

Para completar el estudio, se realizó una revisión de la bibliografía sobre la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Se realizó mediante una búsqueda en la base de datos SciELO y el portal del INSHT, donde se emplearon los siguientes términos de búsqueda: “evaluación de riesgos”, “evaluación de riesgos psicosociales”, “métodos de evaluación de riesgos psicosocial”, “cuestionario F-PSICO”, siendo seleccionados únicamente aquellos artículos con acceso al texto completo.

Los datos obtenidos del estudio, además de presentar información de carácter evaluativa, nos pueden proporcionar información de cambios de organización y gestión en la empresa con el fin de optimizar los recursos humanos que componen la organización. La evaluación de riesgos psicosociales permite, de este modo, orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que se debieran llevar a cabo en la empresa.

Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones del estudio, destacamos las siguientes:

- El tamaño de la muestra fue pequeño, a pesar de ser suficiente para su realización. Una muestra mayor hubiera permitido arrojar mayor variabilidad de resultados.
- Tras las explicaciones proporcionadas previas a la entrega, donde recalamos la cumplimentación del cuestionario en la intimidad, sin presencia de otros trabajadores, no se pudo controlar si realmente se llevaron a cabo en dichas condiciones, pudiendo condicionar la respuesta del trabajador.
- El encuestado puede no haber respondido cuestionario con la mayor sinceridad posible.
- El estudio se basó en el empleo de un método cuantitativo de evaluación (cuestionario). El uso combinado de métodos cuantitativos y cualitativos como es el caso de la entrevista, hubiera proporcionado mayor exhaustividad y riqueza de resultados.

7 CONCLUSIONES

- ✓ De forma general, la evaluación de riesgos psicosociales de los encuestados se encuentra en situación adecuada.
- ✓ La variable analizada de demandas psicológicas ha sido clasificada con riesgo elevado.
- ✓ La carga de trabajo ha sido valorada igualmente como riesgo adecuado y riesgo moderado en misma proporción.
- ✓ La participación/ supervisión junto al interés por el trabajador/ compensación y el desempeño de rol han sido considerados con un bajo porcentaje como riesgo adecuado.
- ✓ Las variables de tiempo de trabajo, autonomía, variedad/ contenido y relaciones y apoyo social han sido evaluadas en un alto porcentaje como riesgo adecuado.



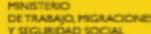
8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INSHT. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 6ª EWCS- España. Madrid: INSHT; 2017.
2. INSST. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid: INSST; 2018.
3. Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Directivas Europeas de sobre Salud y Seguridad en el Trabajo [sede Web]*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation>
4. Constitución española (Boletín Oficial del Estado nº 311, 29 de Diciembre de 1978).
5. Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (Boletín Oficial del Estado, nº 269, 10 de Noviembre de 1995).
6. Real decreto-ley 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (Boletín Oficial del Estado, nº 27, 31 de Junio de 1997).
7. Real decreto-ley 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud (Boletín Oficial del Estado, nº 97, 23 de Abril de 1997).
8. Parent-Thirion A, Biletta I, Cabrita J, Vargas O, Vermeylen G, Wilczynska A, *et al.* Sixth European Working Conditions Survey: Overview report. Luxembourg: Eurofound; 2017.
9. Gil-Monte, PR. Psicopsicología aplicada. Tirant Lo Blanch. Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación. 3ª ed. Valencia; 2012. 1066-145.
10. Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.
11. Cox T, Griffiths AJ. The assessment of psychosocial hazards at work. In: Schabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CL. Wiley and Sons. Handbook of Work and Health Psychology. 2ª ed. Chichester; 2003.127-46.
12. Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [sede Web]*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
13. Ferreras A, Baiget B, Manzonis C, Llorca JL, Soto P, Benavent S, *et al.* Manual práctico para la evaluación del riesgo ergonómico y psicosocial en el sector sanitario y sociosanitario. Valencia: INVASSAT; 2015.
14. Del Hoyo, MA. Estrés laboral. Documento divulgativo. Madrid: INSHT; 2004.

15. Martín F, Pérez J. Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443. INSHT. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
16. Oncins M, Almodóvar A. Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP 450. INSHT. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf
17. Nogareda C, Almodóvar A. El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales. NTP 702. INSHT. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
18. Lara A, Otero MJ, Manzano N, Fidalgo M, Vega S, Pérez J. Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). Madrid: INSHT; 2015.
19. Pérez J, Nogareda C. Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 926. INSHT; 2012. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
20. Moreno B, Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad autónoma de Madrid; 2010.
21. Vega S, García A, García I, Arellano B, Embuena E, Gay EI, et al. Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. Barcelona: INSHT; 2009.

9 ANEXOS

9.1 Anexo 1

 GOBIERNO DE ESPAÑA	 MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	 insst	CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
---	--	--	--

1. ¿Trabajas los sábados?

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

	1
	2
	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

	1
	2
	3
	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

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

	1
	2
	3
	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

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

	1
	2
	3
	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

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

	1
	2
	3
	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No trabajo en turnos rotativos 5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

1
2
3

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

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

1
2
3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

1
2
3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

1
2
3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

1
2
3
4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Buenas 1
- Regulares 2
- Malas 3
- No tengo compañeros 4

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

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

- Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

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

- Raras veces 1
 Con frecuencia 2
 Constantemente 3
 No existen 4

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
 Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
 Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
 No lo sé 4

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca 4

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta 1
 Alta 2
 Media 3
 Baja 4
 Muy baja 5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

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

	1
	2
	3
	4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

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

	1
	2
	3
	4

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

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

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No 1
- A veces 2
- Bastante 3
- Mucho 4

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

- Mucho 1
- Bastante 2
- Poco 3
- Nada 4

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

- No es muy importante 1
- Es importante 2
- Es muy importante 3
- No lo sé 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficientemente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

	1
	2
	3
	4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
	4

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

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
	4

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

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

	1
	2
	3
	4

Anexo 1: Preguntas que componen el cuestionario F-PSICO.

9.2 Anexo 2

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO PARA UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



Yo, D^a [redacted], en representación de la empresa [redacted] FERTILIDAD y directora médica del centro, autorizo a D^a María Elena Casanova Alfonsea y D^a María Susana Jiménez Moreno a la realización del estudio "*Evaluación de los riesgos psicosociales en profesionales de una clínica de Fertilidad*" por la Universidad Miguel Hernández en nuestra empresa.



En Murcia, a 12 de Febrero de 2019

FDO: Dirección médica de [redacted] FERTILIDAD

Anexo 2: Documento de autorización de realización del estudio en el centro.

9.3 Anexo 3

CARTA DE DIVULGACIÓN INFORMATIVA



Estimada Señor/a:

El motivo de ponernos en contacto con usted, es debido a la elaboración de una investigación que forma parte del trabajo Fin de Máster, elaborado por D^a M^a Elena Casanova Alfonsea y dirigido por D^a M^a Susana Jiménez Moreno por la Universidad Miguel Hernández. La finalidad de este estudio es realizar una evaluación de riesgos psicosociales e identificar factores de riesgo psicosocial mediante un cuestionario validado, llamado F-PSICO, en todos los trabajadores del centro.

Los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores, estando íntimamente relacionados con la aparición de enfermedades y accidentes laborales.

Por ello, requerimos de su colaboración mediante la realización de un cuestionario de forma anónima. Dicho cuestionario consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, siendo evaluados un total de 89 ítems. Existen cuatro opciones de respuesta, siendo posible una única respuesta con la mayor sinceridad por su parte (marcado con X).

Los cuestionarios serán entregados en mano a cada uno de los trabajadores la próxima semana (11 de Marzo), los cuales disponen de un período de entrega de 7 a 10 días a depositar una vez cumplimentados, de forma anónima en las urnas dispuestas en las zonas común /área de descanso del centro (fecha máxima de entrega: 20 de Marzo).

La realización del cuestionario es voluntaria e individual y se garantiza la confidencialidad de los datos analizados.

Ante cualquier duda, pueden dirigirse a la dirección de correo facilitada. Finalmente, agradecemos la colaboración por su parte para poder realizar este proyecto de investigación.

Muchas gracias por su colaboración

María Elena Casanova Alfonsea

Anexo 3: Carta de divulgación informativa a los trabajadores.

