

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---



**AUTORA: ANA M<sup>a</sup> GARCÍA TERUEL**

**TUTOR: JAVIER CAMPOS SERNA**

**MÁSTER EN PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES**

**CURSO: 2015/2016**

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---



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

**D Javier Campos Serna**, Tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado **Exposición a los riesgos psicosociales en un servicio de hospitalización** y realizado por la estudiante **D<sup>a</sup> Ana María García Teruel**, Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne todos los requisitos necesarios para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 8 de Junio de 2016

Fdo.  
Tutor TFM

Dr. Javier Campos Serna  
MD, MPH, PhD



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87  
03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525  
Fax: 965919333 E-mail: [meditrab@umh.es](mailto:meditrab@umh.es)

## ÍNDICE

1. RESUMEN

2. INTRODUCCIÓN

3. JUSTIFICACIÓN

4. OBJETIVOS

5. METODOLOGÍA

6. CUERPO DEL PROYECTO

7. RESULTADOS

8. CONCLUSIONES



## 9. BIBLIOGRAFÍA

## 10. ANEXO



# 1. RESUMEN

## Introducción

El trabajo en el hospital significa, no sólo esfuerzo físico y mental, sino también emocional. Con frecuencia el personal sanitario, debe ocultar sus propias emociones, para dar una imagen públicamente aceptable y mejorar la comunicación con el paciente y sus familiares. Este control de sus emociones es aún más marcado cuando se encuentra ante pacientes y familiares altamente demandantes o que incluso en ocasiones se muestran amenazantes. Igualmente el profesional de la salud se ha de enfrentar a situaciones en la que tiene que dar malas noticias y en las que ha de convivir con el dolor de los familiares y pacientes. Finalmente, ha de asumir la incertidumbre en la toma de decisiones que pueden tener efectos graves sobre la salud de los pacientes. Todo esto supone un gran esfuerzo no solo desde el punto físico sino también emocional que puede acabar teniendo un impacto en su salud, no solo física sino también mental.

Aunque la exposición a los riesgos ambientales y ergonómicos ha sido ampliamente estudiada desde la perspectiva de la vigilancia y la prevención en salud laboral, la exposición a los riesgos psicosociales, como lo es el control emocional, ha sido menos documentada, aunque existen estudios que apuntan a que representa una dimensión importante entre los determinantes de la su salud de la población trabajadora en el ámbito sanitario. Por ejemplo, una de las principales consecuencia de la exposición al control emocional entre los profesionales sanitarios, es el desarrollo del síndrome de burnout que acaba deteriorando no solo su salud mental y física, sino también su productividad

Si bien, la mejora de la vigilancia en la exposición a los riesgos psicosociales, con la finalidad de reducir su impacto en la salud de la población trabajadora y mejorar la calidad asistencial, supone un gran reto desde la investigación en salud laboral, es por otro lado de gran interés para los servicios de prevención en el ámbito de los servicios sanitario.

Por todo esto, el objetivo principal de este trabajo fue evaluar la exposición a los riesgos psicosociales de la población trabajadora de un servicio de hospitalización, así como el de proponer, una serie de recomendaciones para reducir dicha exposición.

## Método y población de estudio

La población objeto del estudio fueron 21 trabajadores de un servicio de hospitalización de especialidades.

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

En la medición a la exposición a los riesgos psicosociales se utilizó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21, COPSOQ, que es la adaptación validada para el Estado Español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague COPSOQ desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.

Dicho cuestionario consta de un total de 38 ítems agrupados en 6 dimensiones de análisis:

1. Exigencias psicológicas, 6 ítems
2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, 10 ítems
3. Apoyo social y calidad de liderazgo, 4 ítems
4. Inseguridad, 10 ítems
5. Doble presencia, 4 ítems
6. Estima, 4 ítems.

Igualmente en base a los resultados se diseñó una serie de recomendaciones de mejora a dicha exposición utilizando la matriz proporcionada por el mismo método COPSOQ .

Se calculó el número de trabajadores que estaban expuestos a: 1. Exigencias psicológicas desfavorables para la salud (rojo) cuando la puntuación del total de la suma del conjunto de respuestas a los 6 ítems se situaba entre 11-24, intermedias (amarillo) entre 8-10 y favorables (verde) de 0-7; 2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo desfavorables para la salud cuando la puntuación del total de la suma del conjunto de respuestas a los 10 ítems se situaba entre 0-20, intermedias entre 21-25 y favorables de 26-40; 3. Inseguridad desfavorables para la salud cuando la puntuación del total de la suma del conjunto de respuestas a los 4 ítems se situaba entre 6-16, intermedias entre 2-5 y favorables de 0-1; 4. Apoyo social y calidad de liderazgo desfavorables para la salud cuando la puntuación del total de la suma del conjunto de respuestas a los 10 ítems se situaba entre 23-0, intermedias entre 28-24 y favorables de 40-29; 5. Doble presencia desfavorables para la salud cuando la puntuación del total de la suma del conjunto de respuestas a los 4 ítems se situaba entre 7-16, intermedias entre 4-6 y favorables de 0-3; 6. Estima desfavorables para la salud cuando la puntuación del total de la suma del conjunto de respuestas a los 4 ítems se situaba entre 10-0, intermedias entre 12-11 y favorables de 16-13.

Igualmente se calculó el número de trabajadores que contestaron siempre o muchas veces, algunas veces, solo alguna vez o nunca para los ítems del 1 al 16, del 21 al 30 y del 32 al 38. Para los ítems del 17 al 20 se calculó el número de trabajadores que contestaron muy o bastante preocupado, más o menos preocupado o poco o nada preocupado. Para el ítem 31 se calculó el número de trabajadores que contestaron ser los principales responsables de las tareas

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

domésticas, compartir la mitad de las tareas, hacer la cuarta parte o muy puntuales o ninguna tarea.

## Resultados

Los principales resultados muestran que los trabajadores del servicio de la unidad de hospitalización están expuestos a situaciones desfavorables para la salud como son: El exceso de exigencias psicológicas del trabajo (n= 18 de 21 trabajadores), al tener que trabajar muy rápido, de forma irregular y junto con las situaciones vividas que hacen que escondan sus emociones. Igualmente fue alta la exposición a la inseguridad (n=19 de 21) a la hora de cambio de turnos, horas de trabajo, sueldo, o respecto a la pérdida de su puesto de trabajo. Asimismo, la doble presencia, producida por la doble carga de trabajo que implica la exposición a las exigencias del trabajo remunerado y de las tareas derivadas de la vida familiar o persona afecta a la mayoría de los trabajadores (n=18 de 21). Finalmente, la mayor parte de los trabajadores (n=11 de 21) pensaba que todo el trabajo, y esfuerzo realizado no recibía el reconocimiento adecuado.

Por otro lado, las dimensiones psicosociales de menor exposición fueron: El trabajo activo y posibilidades de desarrollo (n=4 de 21) ya que la mayoría se sentía con autonomía para realizar su trabajo teniendo posibilidades de aplicar sus habilidades y conocimientos. Igualmente, la exposición a un apoyo social y calidad de liderazgo desfavorable para la salud fue baja (n=3 de 21) al considerar la mayoría de los trabajadores (n=18 de 21) que se trabaja en equipo, y con las tareas bien definidas para cada uno de los trabajadores.

## Conclusiones

La exposición de los trabajadores del servicio de hospitalización a los riesgos psicosociales , es considerablemente alta y por lo tanto, debería tenerse presente en los servicios de prevención por efecto negativo sobre el estado de salud. De instaurarse las medidas preventivas propuestas en este estudio, la exposición a dichos riesgos podría disminuirse mejorando así la salud biopsicosocial de los trabajadores.

## 2. INTRODUCCIÓN

El medio laboral ha evolucionado en los últimos años, y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisión centralizada, etc., ya que la competencia del mercado actual requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental en tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Y la innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio-económica de nuestra sociedad, y de la competitividad empresarial.

Así, hoy día las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy (Sánchez-Anguita, 2006). Todo esto puede deteriorar el clima laboral y afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004); por tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo, deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, como lo establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5 dice: 'La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo'. Además, dicha Ley, en su artículo 4, 1º, considera que 'Se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo'. Así mismo, la Ley, en su artículo 4, 2º, entiende como riesgo laboral 'la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo'.

La Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, obliga al empresario a 'garantizar la seguridad y la salud de



## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: evitar riesgos, evaluar los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al trabajador, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud'.

En la misma línea, la Ley 31/1995, en el artículo 15.1 establece los principios generales en los que debe inspirarse el cumplimiento del deber de protección:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Por ello, la prevención de riesgos laborales consiste en evitar situaciones que puedan ocasionar cualquier problema de salud o disconfort de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales están incluidos en el deber general de protección y en los principios de la actividad preventiva, pero no es posible establecer relaciones etiológicas tan claras y directas cuando los riesgos son psicosociales como en los riesgos de seguridad e higiene en el trabajo, ya que en la generación de problemas de carácter psicosocial, concurren variables de gran influencia como son las características del trabajador y, además, los efectos de los factores de riesgo psicosocial pueden manifestarse diferidos en el tiempo (Gutiérrez, 2001).

Así podemos definir, a los denominamos factores psicosociales, a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como “estrés” y que

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

### Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores

La salud de los trabajadores puede verse dañada por los efectos que producen determinados fenómenos psicosociales. Los condicionamientos psicosociales unidos a los factores de orden personal, tienen una repercusión directa sobre el individuo, determinando su grado de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Como consecuencia de ese mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo, aparece un conjunto de síntomas que se plasman en anomalías, incidentes, accidentes, etc. y, en último término, deterioran directa y progresivamente la salud del trabajador. En función de las habilidades de cada individuo ese deterioro se dará en mayor o menor medida. Así, lo que para uno puede ser causa de problemas de salud, para el otro puede no serlo.

Lo deseable es que se produzca un equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, ya que este “buen clima” repercutirá en un aumento de la motivación del trabajador, en su capacidad de trabajo, en la confianza en sí mismo y, en definitiva, en la mejora de su salud. Por el contrario, un desequilibrio entre ambos, cuando las necesidades no están satisfechas o las habilidades están sobre o infravaloradas, dará lugar a reacciones diferentes en cada individuo, que pueden tener como consecuencias la aparición de incidentes o accidentes.

Las reacciones que tienen lugar debido a esta interacción del individuo con el medio de trabajo, no son inmediatas y, por lo general, los efectos son diferentes, pudiendo ser modificados por determinados factores individuales. Estos efectos que los factores psicosociales pueden causar sobre la salud pueden agruparse en los tres siguientes apartados:

### Cambios psicológicos

Cuando la organización y el contenido del trabajo constituyen una amenaza psíquica se producen cambios psicológicos. En este momento el individuo activa los mecanismos de defensa que dispone para conseguir el equilibrio, mediante la adaptación a la nueva situación. Si no consigue restablecer este equilibrio, puede dar lugar a la aparición de alteraciones emocionales o psicológicas que van a afectar al trabajador fuera del medio laboral y también en el desempeño de sus tareas, fundamentalmente al rendimiento en el trabajo. No cabe duda de que el origen de estas alteraciones se puede encontrar, tanto en las demandas del entorno laboral, como en el extra laboral, aunque ciertas conductas patológicas, ciertas desadaptaciones o ciertos trastornos neuróticos están íntimamente unidos a la actividad profesional.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

Al principio, las alteraciones del comportamiento son leves: falta de apetito, rapidez en el habla, pero si se mantienen los factores causantes del problema, el comportamiento se agrava dando lugar a trastornos más graves, como los temblores, el tartamudeo, el abuso de alcohol y tabaco.

Frente a situaciones estresantes es importante el tipo de conducta que tengamos, porque es un indicativo de cómo se activa nuestro organismo, reflejando los posibles trastornos físicos y emocionales que pueden derivarse a medio o largo plazo.

A modo de conclusión cabe destacar que los factores de estrés psicosocial inherentes al trabajo actúan durante largos períodos de tiempo, de forma continua o intermitente, y pueden ser causa de trastornos de las funciones psicológicas y de comportamiento. De hecho, pueden darse actitudes negativas que se ponen en evidencia a través de la irritación, preocupación, tensión, depresión, agresividad, miedo y fobias, de las que puede derivarse un mal funcionamiento de las facultades cognitivas, como por ejemplo, una disminución de la capacidad de concentración y memorización.

### Trastornos físicos o psicosomáticos

Está demostrada la relación existente entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos límites. Entre los trastornos físicos se pueden citar: la tensión, neuralgias, dolores musculares, disfunciones gástricas, trastornos circulatorios, respiratorios y envejecimiento prematuro. En cuanto a los estados psicológicos habría que hacer referencia a una mayor agresividad, tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción.

Se desconoce la etiología de la mayoría de las enfermedades psicosomáticas, pero sí se sabe que surgen de la interacción de numerosos factores individuales y de las características de determinadas situaciones.

### Consecuencias de los factores psicosociales sobre los grupos y las organizaciones

La insatisfacción en el trabajo puede provocar que el individuo vaya perdiendo el interés por la tarea y la forma de realizarla, además de generar agresividad que le puede llevar al individuo a adoptar una postura de rechazo hacia las normas de seguridad implantadas, como una forma de mostrar su disconformidad hacia la organización.

El trabajador tiende a desligarse de la Organización, por no sentirse parte de ella. La falta de identificación con el proyecto de la empresa, provoca falta de interés, desmotivación, y consiguiente descenso de compromiso con la empresa.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

Esta actitud puede tener para el individuo una serie de efectos tales como el absentismo, descenso progresivo de la productividad, falta de calidad en la producción y, sobre todo, accidentes de trabajo.

¿Cuáles son los riesgos psicosociales?

Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

1. exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;
4. escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
5. la doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

La prevención en origen, eliminación o control, de los riesgos psicosociales es posible. Se trata de identificar y discutir el origen de las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué aspectos de la organización del trabajo hay que cambiar y proponer soluciones.

Recientemente desde ISTAS, se ha elaborado una herramienta validada, y adaptada a nuestro entorno, que permite medir y analizar la exposición, a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo en grandes, medianas, y pequeñas empresas. Esa herramienta es

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

conocida como CoPsoQ, este instrumento está diseñado para, identificar y medir la exposición, a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud, de naturaleza psicosocial en el trabajo. Además, cuenta con una matriz, de análisis de la causalidad inmediata, de la exposición a los riesgos psicosociales, y permite emitir recomendaciones, y acciones de mejora.

El estudio se centrará en medir la exposición, a los riesgos psicosociales a 21 trabajadores/as, en un servicio de hospitalización. Analizará las causas inmediatas, que están generando dicha exposición, y elaborará una serie de recomendaciones, y acciones de mejora para disminuir la exposición a los riesgos psicosociales.



### 3. JUSTIFICACIÓN

El factor de riesgo psicosocial es uno de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral, ocasionando ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios y su calidad; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores. Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad. Actualmente se está viviendo un proceso de transformación del trabajo y de las empresas. Esta transformación conlleva a nuevas exigencias del trabajo que se convierten en factores de riesgo psicosocial y afectan a todos los niveles de la organización.

Con todo lo anterior mencionado, investigo este tema porque:

- Es un problema actual en la sociedad.
- Estamos cada vez más expuestos a estos riesgos.
- Así se podría hacer algo para controlarlo en caso de que alguien ya contara con este problema.
- Cada vez más personas tienen este problema y no saben que lo tienen; y si lo saben, no conocen la manera de controlarlo.
- Es un problema que cada vez va aumentando más y más.
- Se busca que la gente conozca más sobre los riesgos a los que están expuestos.

## 4. OBJETIVOS

### Objetivo principal

El objetivo principal de este estudio es medir la exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores/as en un servicio de hospitalización, así como analizar sus causas y elaborar una serie de recomendaciones para disminuir dicha exposición.

### Objetivos secundarios

Acordar la aplicación del método CoPsoQ con el servicio.

Acordar como realizar la aplicación.

Informar al personal por escrito.

Obtener los datos de exposición.

Diseñar distribución, respuesta, y recogida del cuestionario.

Informar al personal justo antes de repartir el cuestionario de forma presencial.

Responder el cuestionario.

Sintetizar los datos del cuestionario, comprobando respuestas, y resumiendo resultados.

Acordar, e implementar las medidas preventivas.

Concretar el origen de las exposiciones, y las medidas preventivas.

Acordar, aplicar, e implementar las medidas preventivas.

Informar al personal de los resultados obtenidos, y como se van a implantar esas medidas preventivas.

## 5. METODOLOGÍA.

Para evaluar, la exposición de los riesgos psicosociales, en el servicio de hospitalización, he utilizado, la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ)(ANEXO I), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas o grandes empresas (25 o más trabajadores); y otra corta, que es la utilizada en este estudio, diseñada para la evaluación de la exposición a los riesgos psicosociales en empresas con menos de 25 trabajadores.

Este instrumento, está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Estas seis dimensiones, son:

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



## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

- Doble presencia: La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos (apartado 5 del cuestionario).
- Estima: Las escasas compensaciones del trabajo, falta de respeto, inseguridad contractual (apartado 6 del cuestionario).

Las características básicas del método son:

1. Marco conceptual basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajos diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).
6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.
8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.
10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/ puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.
11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas.
12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad.
13. Es un instrumento internacional: de origen danés, en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos, está publicada y mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003.
14. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

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

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

La participación activa, de los trabajadores/as, es una condición imprescindible en la utilización del método. Se basa en un cuestionario individual, de respuesta voluntaria, y se debe garantizar, que los trabajadores/as responden libremente, sin posibilidad de coacción, por parte de los directivos. Posteriormente, se crearán círculos de prevención, cuya finalidad es identificar, el origen de los riesgos, y las posibles medidas preventivas a adoptar. El cuestionario, ha de ser anónimo, y se ha de garantizar su confidencialidad.

No se puede cambiar el cuestionario, cambiando, añadiendo, o suprimiendo ninguna pregunta. Cualquier modificación en las preguntas, alteraría el análisis, y la interpretación de los resultados.

¿Quién tiene que aplicar el cuestionario ISTAS 21?

Será responsabilidad del empleador medir la exposición a riesgo psicosocial y contar con acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos. Lo anterior se realiza mediante la planificación y ejecución de acciones específicas, así como implementando campañas de difusión y sensibilización. El objetivo de esto es informar respecto a la medición y conseguir una alta participación de los trabajadores en la aplicación del cuestionario.

Para la aplicación del cuestionario ISTAS 21 debe existir acuerdo entre los trabajadores y la empresa u organización, representados en el Comité de Evaluación y Gestión de Factores Psicosociales.

## PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES E INICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

Actividades

\* GT: Grupo de Trabajo

### ACUERDO Y DESIGNACIÓN GRUPO DE TRABAJO

- Presentación método dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as.
- Firma acuerdo dirección empresa y representación de los trabajadores para la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ).
- Designación grupo de trabajo tri o cuatripartito (GT): representantes de trabajadores/as, de la dirección empresa, SP y/o técnicos externos.

### PREPARACIÓN TRABAJO DE CAMPO

- Decisión del alcance y las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato: GT.
- Adaptación cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

La preservación del anonimato: GT.

- Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.
- Diseño mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT.
- Preparación proceso de información-sensibilización: circulares, reuniones informativas u otros a trabajadores/as y mandos intermedios; decidir canales: GT.

## TRABAJO DE CAMPO

- Publicitación de los materiales preparados y celebración de las reuniones informativas a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.
- Distribución, respuesta y recogida: GT.

## ANÁLISIS

- Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.
- Análisis datos: técnicos sujetos a secreto.
- Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.
- Interpretación de resultados: GT.
- Redacción informe de interpretación de resultados: GT.
- Presentación y feedback informe de interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.

## PRIORIZACIÓN

- Importancia de las exposiciones problemáticas: GT.
- Propuesta de medidas preventivas: GT.
- Oportunidad de las intervenciones: GT.
- Propuesta de prioridades: GT.
- Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA: GT.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO MEDIDAS PREVENTIVAS: GT.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

EVALUACIÓN MEDIDAS PREVENTIVAS: GT.



## 6. CUERPO DEL PROYECTO

### APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Este estudio se lleva a cabo en una planta de hospitalización de especialidades, que cuenta con 21 trabajadores en la plantilla, de los cuales, 12 son enfermeros (1 hombre, y 11 mujeres) ,8 son auxiliares (1 hombre, y 7 mujeres), y 1 celador (hombre).

Todos dieron su consentimiento de manera anónima, y voluntaria para realizar la encuesta.

La metodología utilizada para alcanzar cada uno de los objetivos es la siguiente:

1. Acordar la aplicación del método con el personal.

-Acuerdo para la aplicación del método:

Se presenta la propuesta de realización del método a la supervisora de la planta, indicándole cuáles son sus características, y su finalidad.

-Informar al personal por escrito:

Mediante un comunicado en el tablón de anuncios de la planta, señalando día, y hora de realización del cuestionario, además de informar que el método a utilizar es CoPsoQ, para la valoración de los riesgos psicosociales, y que la participación es voluntaria, y anónima.

2. Obtener los datos de exposición.

El método CoPsoQ, consta de 38 preguntas correspondientes a las 6 dimensiones que valora, ya mencionadas anteriormente.

-Diseñar la distribución, la respuesta, y la recogida del cuestionario:

El lugar para realizar el cuestionario, fue la sala de trabajo médico, con espacio suficiente, para albergar a toda la plantilla al mismo tiempo, para poder realizarlo en una sola vez. La realización fue supervisada en todo momento, teniendo únicamente yo acceso a los cuestionarios una vez realizados.

-Informar a los trabajadores, justo antes de repartir el cuestionario de forma presencial:

De manera verbal, antes de repartir el cuestionario, se informa a los trabajadores de manera breve sobre los riesgos psicosociales, y el proceso de intervención preventiva. También se dan a conocer las características del proceso: objeto, objetivo, fases, las personas responsables de dinamizar el proceso, las formas de participación de la plantilla, e invitar a la participación.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

-Responder al cuestionario:

Fue respondido por 21 trabajadores, que accedieron voluntariamente al estudio. Los cuestionarios se repartieron a la vez, y no se puso tiempo de realización, lo que cada uno necesitara.

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

3. Acordar, e implementar las medidas preventivas:

Para alcanzar este objetivo, se llevaron a cabo diferentes reuniones, con participantes voluntarios de la misma planta.





## 7. RESULTADOS

La participación de la plantilla fue del 100% por lo que la tasa de respuesta es aceptable para la veracidad de los datos.

En la tabla 1, los resultados que se muestran, corresponden a las 6 dimensiones, de riesgos psicosociales, expresados en números absolutos, y según los tres niveles de exposición: más favorable (verde), intermedio (amarillo), y más desfavorable para la salud (rojo).

**Tabla 1. Resumen de las exposiciones a las 6 dimensiones de riesgos psicosociales.**

<b>Tabla resumen de exposiciones</b>			
	<b>Número de cuestionarios en cada situación de exposición</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Verde<sup>1</sup></b>	<b>Amarillo<sup>2</sup></b>	<b>Rojo<sup>3</sup></b>
1 Exigencias psicológicas	0	3	18
2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	15	2	4
3 Inseguridad	0	2	19
4 Apoyo social y calidad de liderazgo	15	3	3
5 Doble presencia	3	0	18
6 Estima	7	3	11

Esta información se extrae del apartado “Analiza tus resultados”, al final del cuestionario. Solo hay que sumar el número, en cada uno de los apartados, y anotarlo. Y en la tabla que hay al final del cuestionario se pone la puntuación sacada en cada una de las dimensiones, para ver la puntuación.

Como se puede ver, y, ya he mencionado anteriormente, las dimensiones de mayor exposición son: El exceso de exigencias psicológicas del trabajo (18 de 21 trabajadores), al tener que trabajar muy rápido, de forma irregular, junto con las situaciones vividas, que hacen que escondan sus emociones. La inseguridad (19 de 21 trabajadores), a la hora de cambio de turnos, horas..., que les bajen el sueldo, o incluso pierdan el trabajo. La doble presencia (18 de 21 trabajadores), por la doble carga de trabajo que implica, y las exigencias que deben

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. Y en último lugar la estima (11 de 21 trabajadores), porque la mitad aproximadamente, pensaba que todo el trabajo, y esfuerzo realizado no recibía el reconocimiento adecuado.

Las dimensiones psicosociales de menor exposición son: El trabajo activo y posibilidades de desarrollo (4 de 21 trabajadores), ya que la mayoría se sentía con autonomía para realizar su trabajo, teniendo posibilidades de aplicar sus habilidades y conocimientos. El apoyo social y calidad de liderazgo (3 de 21 trabajadores), al considerar que se trabaja en equipo, y con las tareas bien definidas de cada uno.

En la tabla 2, se muestra la distribución de las respuestas, a las preguntas asociadas a cada apartado, o dimensión, expresadas en números absolutos.

La información, se recoge en tres columnas:

-En la primera columna, se anota el número de casos que han contestado: Siempre o muchas veces/Muy preocupado o bastante preocupado/ Es el principal cuidador.

-En la segunda columna, se anota el número de casos que han contestado: Algunas veces/ Más o menos preocupado/ Hace la mitad de las tareas.

-En la tercera columna, se anota el número de casos que han contestado: Solo alguna vez o nunca/poco o nada preocupado / Hacer la cuarta parte o muy puntuales o ninguna tarea.

Esta información, es muy útil, en la determinación, de cuáles son los orígenes de las exposiciones.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

**Tabla 2. Resumen de la distribución de respuestas a los ítems asociados a cada una de las 6 dimensiones de exposición a riesgos psicosociales**

Dimensión e ítems		Número de casos que contestan:		
		Siempre o muchas veces* / Muy preocupado o bastante preocupado^ / Es el principal cuidador#	Algunas veces*/ Más o menos preocupado^/ Hace la mitad de las tareas#	Solo alguna vez o nunca* / poco o nada preocupado^ / Hacer la cuarta parte o muy puntuales o ninguna tarea#
<b>1. Exigencias psicológicas</b>				
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	19	2	0
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	17	0
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	12	9	0
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	16	5	0
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	19	2	0
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	18	3	0
<b>2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)</b>				
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	18	3	0
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	19	0	2
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	19	2	0
10	¿Puedes decidir cuando haces un descanso?	20	1	0
11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	18	1	2
12	¿Tu trabajo requiere que tengas	19	2	0

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

	iniciativa?			
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	21	0	0
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	19	2	0
15	¿Tienen sentido tus tareas?	21	0	0
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	18	3	0
<b>3. Inseguridad</b>				
17	En estos momentos, ¿estas preocupado/a.....por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	19	2	0
18	En estos momentos, ¿estas preocupado/a.....por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	21	0
19	En estos momentos, ¿estas preocupado/a.....por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.,)?	18	3	0
20	En estos momentos, ¿estas preocupado/a.....por si te cambian el horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	19	2	0
<b>4. Apoyo social y calidad de liderazgo</b>				
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	18	2	1
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	21	0	0
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	18	2	1
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	21	0	0

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	21	0	0
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	19	2	0
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	2	19
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	21	0	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	20	1	0
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	21	0	0
<b>5. Doble presencia</b>				
31	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	18	0	3
32	Si faltas algún día de la casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	18	0	3
33	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	18	0	3
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez?	18	0	3
<b>6. Estima</b>				
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	10	8	3
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	8	8	5
37	En el trabajo me tratan injustamente	1	8	12
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	2	1	18



**EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE  
HOSPITALIZACIÓN**

	Nunca:0		
<p><b>INSEGURIDAD</b></p> <p>Exposición más desfavorable:19</p> <p>Intermedia:2</p> <p>Favorable:0</p>	<p>En estos momentos, ¿estas preocupado/a.....</p> <p>por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</p> <p>Siempre o muchas veces:19</p> <p>Alguna vez:2</p> <p>Nunca:0</p> <p>por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.,?</p> <p>Siempre o muchas veces:18</p> <p>Alguna vez:3</p> <p>Nunca:0</p> <p>por si te cambian el horario( turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>Siempre o muchas veces:19</p> <p>Alguna vez:2</p> <p>Nunca:0</p>	<p>Debido a la situación actual de la economía, los recortes están a la orden del día, y eso crea mucha inseguridad, entre los trabajadores/as.</p> <p>Por necesidad del trabajo en la planta, la supervisora cambia los turnos de los trabajadores</p>	<p>Avisar a los trabajadores/as de cualquier cambio que se produzca en cuanto a recortes, mediante un comunicado por escrito con antelación en el tablón.</p> <p>En cuanto a los cambios de turno, avisar con 15 días de antelación modificando la planilla, o con una llamada personal.</p>
<p><b>DOBLE PRESENCIA</b></p> <p>Exposición más desfavorable:18</p> <p>Intermedia:0</p>	<p>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</p> <p>Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas</p>	<p>Cuando la carga doméstica, y familiar,</p>	<p>Programar charlas con el personal</p>

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

<p>Favorable:3</p>	<p>18 trabajadores/as contestaron con un 4</p> <p>Si faltas algún día de la casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:0 Nunca:3</p> <p>Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:0 Nunca:3</p> <p>¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:0 Nunca:3</p>	<p>corresponde o se hace cargo un solo miembro de la familia, es muy fácil acumular estrés, y trasladarlo al trabajo, ya que, si esa persona no está en casa, se queda todo sin hacer, y genera que estando en el trabajo piense en todo lo que tiene que hacer cuando llegue a su casa, pensando en estar en dos sitios a la vez.</p>	<p>cualificado, para intentar descargar, todo el estrés acumulado, y así poder trabajar mejor.</p>
<p><b>ESTIMA</b></p> <p>Exposición más desfavorable:11</p> <p>Intermedia:3</p> <p>Favorable:7</p>	<p>Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado Siempre o muchas veces:2 Alguna vez:1 Nunca:18</p>	<p>En muchas ocasiones, los trabajadores/as no se sienten que reciben el reconocimiento adecuado cuando se hacen bien las cosas</p>	<p>Las estadísticas mensuales, son las que representan como se está realizando el trabajo, por lo que se, realizará una reunión mensual para comentarlas, y dar reconocimiento, al trabajo bien realizado.</p>



## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

- **Acordar, aplicar, e implementar las medidas preventivas.**

En éste objetivo, se pretende disminuir la exposición del riesgo, a las dimensiones, más afectadas. El ámbito de aplicación será a todos los trabajadores/as del servicio.

### MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

MEDIDAS PREVENTIVAS	FECHA DE INICIO	PERSONA RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
Dividir la planta, durante cada jornada, por pacientes, en los que de manera equitativa, cada trabajador se haga responsable, dependiendo de la categoría.	Inmediato	Supervisora de la planta de hospitalización	Diario
Programar charlas con el personal cualificado, para que los trabajadores/as puedan controlar sus emociones.	02/09/2016	Psicóloga del hospital	Anualmente
Avisar a los trabajadores/as de cualquier cambio que se produzca en cuanto a recortes, mediante un comunicado por escrito con antelación en el tablón.	Inmediato	Supervisora de la planta de hospitalización	Cada vez que haya información de que se va a producir un cambio, siempre con antelación se colgará el comunicado en el tablón.
Los cambios de turno, se avisarán con 15 días de antelación modificando la planilla, o con una llamada personal.	Inmediato	Supervisora de la planta de hospitalización	Cada vez que sea necesario un cambio o modificación de la planilla.
Programar charlas con el personal	29/09/2016	Psicóloga del hospital	Semestralmente

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

cualificado, para intentar descargar, todo el estrés acumulado, y así poder trabajar mejor.			
Las estadísticas mensuales, son las que representan como se está realizando el trabajo, por lo que se, realizará una reunión mensual para comentarlas, y dar reconocimiento, al trabajo bien realizado.	Inmediato	Supervisora de la planta de hospitalización	Mensualmente

- **Informar al personal de los resultados obtenidos, y como se van a implantar esas medidas preventivas.**

En éste objetivo, se dan a conocer los resultados, más relevantes de los cuestionarios realizados, y la información obtenida, así como, las medidas preventivas a realizar, cuando, quién, y cómo se van a realizar.

La circular informativa del proceso de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales con la que se informó a los trabajadores/ fue la siguiente:

### **A/A TRABAJADORES/AS**

*Como ya sabéis, estamos evaluando los riesgos psicosociales en el servicio. Días atrás, contestasteis un cuestionario, en el contestáis a las preguntas, los 21 trabajadores/as que formáis parte del servicio, debido a que la participación ha sido alta, contamos con datos fiables.*

*En las 4, de las 6 dimensiones psicosociales valoradas, el resultado de los cuestionarios, muestra que hay que es necesario actuar, es decir, implementar medidas para eliminar, las exposiciones. Para que podáis ver las exposiciones más desfavorables, se muestran a continuación en una tabla:*

EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE  
HOSPITALIZACIÓN

<b>EXPOSICIÓN A RIESGOS</b>	<b>VALORACIÓN DEL RIESGO Y NUMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS</b>	<b>PREGUNTAS QUE ACUMULAN UN MAYOR NUMERO DE TRABAJADORES/AS EN LAS RESPUESTAS MÁS DESFAVORABLES</b>
<b>EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS</b>	<p>Exposición más desfavorable:18</p> <p>Intermedia:3</p> <p>Favorable:0</p>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido? Siempre o muchas veces:19 Alguna vez:2 Nunca:0</p> <p>¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? Siempre o muchas veces:16 Alguna vez:5 Nunca:0</p> <p>¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? Siempre o muchas veces:19 Alguna vez:2 Nunca:0</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:3 Nunca:0</p>
<b>INSEGURIDAD</b>	<p>Exposición más desfavorable:19</p> <p>Intermedia:2</p> <p>Favorable:0</p>	<p>En estos momentos, ¿estas preocupado/a.....</p> <p>por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? Siempre o muchas veces:19 Alguna vez:2 Nunca:0</p> <p>por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.,?) Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:3 Nunca:0</p> <p>por si te cambian el horario( turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? Siempre o muchas veces:19 Alguna vez:2</p>

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

		Nunca:0
<b>DOBLE PRESENCIA</b>	Exposición más desfavorable:18  Intermedia:0  Favorable:3	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas 18 trabajadores/as contestaron con un 4  Si faltas algún día de la casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:0 Nunca:3  Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:0 Nunca:3  ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en la casa a la vez? Siempre o muchas veces:18 Alguna vez:0 Nunca:3
<b>ESTIMA</b>	Exposición más desfavorable:11  Intermedia:3  Favorable:7	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado Siempre o muchas veces:2 Alguna vez:1 Nunca:18

*Para ver qué condiciones de trabajo, están provocando estas situaciones, y que actuaciones se pueden llevar a cabo para eliminarlas, se van a crear círculos de prevención, que son espacios de consulta en grupo, a los trabajadores/as, donde a través de preguntas, que realiza un moderador/a, todos los integrantes dan su opinión. En los que se hablará, de las causas que originan éstas situaciones, y de cómo prevenirlas.*

*Estáis convocados todos los trabajadores/as, de manera voluntaria, y siempre que vuestra situación personal, os lo permita. Los grupos se harán, en función de las personas que participen. La duración del mismo será, aproximadamente de una hora y media, realizadas en horario laboral, y de no ser así, esas horas serían compensadas.*

*El técnico/a que ha realizado la evaluación, será quien recoja todas las opiniones, y conducirá al grupo, para que hablen del objetivo, del círculo de prevención. Más tarde elaborará un informe, que servirá de base, para acordar las medidas preventivas, a implantar en el servicio.*

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

*Éste será un resumen de las ideas mantenidas por los participantes, y todo será recogido de manera anónima, al igual que todos los participantes, tienen el deber de respetar la confidencialidad protegida por ley.*

*Una vez realizada la sesión, quien acuerda y planifica las medidas, será el grupo de trabajo, junto con la supervisora de la planta, asesorados por el técnico/a de prevención.*

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA COLABORACIÓN

FDO TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN



## 8. CONCLUSIONES

La exposición de los trabajadores del servicio de hospitalización a los riesgos psicosociales, es considerablemente alta y debería ser tenida en consideración por los servicios de prevención por su potencial efecto negativo sobre la salud física y mental de los trabajadores.

De instaurarse las medidas de prevención, propuestas en este estudio, su exposición a los riesgos psicosociales podría ser controlada, e incluso disminuir, lo que supondría una mejora en su salud biopsicosocial.

Monitorizar las acciones y recomendaciones de mejora volviendo a pasar la herramienta de medición de la exposición a los riesgos psicosociales, nos permitiría evaluar su efectividad y eficiencia.



## 9. BIBLIOGRAFÍA

1. BELKIC, K., LANDSBERGIS, PA., SCHNALL, PL., BAKER, D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scand J Work Environ Health*. 2004;30(2):85-128.
2. COMISIÓN EUROPEA Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
3. DORMANN, C., ZAPF, D. Customer-related social stressors and burnout *J Occup Health Psychol*, 2004 Jan;9(1):61-82.
4. GARCÍA, AM., GADEA, R. Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España *Arch Prev Riesgos Labor*, 2004;7(1):3-8.
5. LEVI, L. Work, worker and wellbeing. An overview In: AA. VV. A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an international meeting. Stockholm, 1991.
6. MONCADA, S., LLORENS, C., NAVARRO A., C., KRISTENSEN, T S. ISTAS21: Versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) *Arch Prev Riesgos Labor* 2005;8(1):18-29.
7. RUGULIES, R. The National Institute for Occupational Safety and Health Generic Job Stress Questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire In: Forum on "The way we work and its impact on our health". Scientific Summaries Paper. Los Angeles, 2004 (mimeo)
8. SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions *J Occup Psychol*, 1996; 1: 27-41.
9. SIEGRIST, J., MARMOT, M. Health inequalities and the psychosocial environment-two scientific challenges *Soc Sci Med*, 2004; 58:1463-73.

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

10. STANSFELD, SA., FURHER, R., SHIPLEY, MJ., MARMOT. M. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study *Occup Environ Medicine*, 1999;56:302-307.
11. THE EUROPEAN HEART NETWORK. EXPERT GROUP ON PSYCHOSOCIAL AND OCCUPATION FACTORS Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union Brussels: European Heart Network. 1998.
12. Bernal D, Campos-Serna J, Tobias A, Vargas-Prada S, Benavides FG, Serra C. Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52:635-48





## 10. ANEXO

# método



Instrumento para la  
Prevención de Riesgos  
Psicosociales

Versión corta para  
pequeñas empresas  
y autoevaluación

# método

## **istas21 (CoPsoQ)**

### Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación

*Septiembre de 2003*

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

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

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

*Este proyecto ha contado  
con la colaboración de*



*y el apoyo económico de*



# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---



Edita ISTAS

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

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

Realiza Paralelo Edición

Depósito Legal: M-46369-2003



*Impreso en papel reciclado*

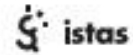
# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---



## Índice

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



## ¿Qué tienes en las manos?

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

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

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

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

§ istas

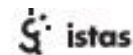
## Apartado 1

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

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

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

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN



## Apartado 2

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

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

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

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

§ istas

## Apartado 3

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

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

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



# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN



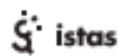
## Apartado 4

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

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

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

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN



## Apartado 5

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

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, Pasa directamente al apartado 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

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

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

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

# EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN



## Apartado 6

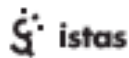
ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

### PREGUNTAS

### RESPUESTAS

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

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



## Analiza tú mismo tus resultados

- 1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna «Tu puntuación» de la siguiente tabla.
- 2) Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha, «verde», «amarillo» y «rojo», y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las 6 dimensiones psicosociales te encuentras en tu puesto de trabajo:

- Exigencias psicológicas.
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
- Apoyo social y calidad de liderazgo.
- Inseguridad.
- Doble presencia.
- Estima.

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

## Interpreta tus resultados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Actúa, defiende tu salud

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

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

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

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

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

## EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN

---

### **istas**

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

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

