



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES

**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN FISIOTERAPEUTAS EN  
CLÍNICA PRIVADA**



TRABAJO FIN DE MÁSTER

Alumna: GÓMEZ BERNABÉ, MARI CARMEN

Tutora: MARHUENDA AMOROS, DOLORES

Curso: 2023-2024



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

D. Dolores Marhuenda Amorós, Tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado *'EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN FISIOTERAPEUTAS EN CLÍNICA PRIVADA'* y realizado por el/la estudiante Maria Carmen Gómez Bernabé.

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

Fecha de la autorización: 05 julio 2024

DOLORES|  
MARHUENDA|AMOROS

Firmado digitalmente por  
DOLORES|MARHUENDA|AMOROS  
Fecha: 2024.07.05 15:37:20  
+02'00'

Fdo.: -Dolores Marhuenda Amorós  
Tutor TFM

## RESUMEN

Cada vez cobra más relevancia la prevención de riesgos laborales, concretamente los riesgos psicosociales. El presente estudio es una investigación orientada a evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los profesionales de la salud, específicamente los fisioterapeutas que trabajan en clínicas privadas concertadas con la seguridad social. Dicha evaluación se va a realizar mediante la utilización del método F-PSICO 4.1, dicho método se basa en la 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) y realizar una propuesta de intervención para eliminar o reducir dichos riesgos.

De los resultados obtenidos se desprende que la situación no es favorable, especialmente en las categorías del cuestionario "Tiempo de Trabajo", "Participación/Supervisión", "Interés por el trabajador/ Compensación" y "Desempeño de Rol", lo que puede afectar en el rendimiento y en el estado anímico del trabajador. Tras la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales diseñamos una propuesta de intervención preventiva para minimizar el alto porcentaje que hemos encontrado.

## PALABRAS CLAVE

Fisioterapeutas, riesgos psicosociales, métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

## ABSTRACT

The prevention of occupational risks, specifically psychosocial risks, is becoming increasingly relevant. The aim of the present study is to assess the psychosocial risks faced by health professionals, especially physiotherapists who work in private clinics contracted with social security. This evaluation will be conducted using the F-PSICO 4.1 method, which is based on quantitative evaluation through the descriptive analysis of psychosocial risk factors (working time, autonomy, workload, psychological demands, variety/content, participation/supervision, worker interest/compensation, role and relationships performance and social support) and propose an approach to eliminate or to reduce the risks above mentioned.

The results obtained indicate that the situation is not favorable, particularly in the questionnaire categories "Working Time", "Participation/Supervision", "Worker Interest /Compensation" and "Role Performance", which may affect the performance and the worker's state of mind. After identifying and evaluating the psychosocial risks, we designed a preventive intervention proposal to minimize the high percentage that we have found.

## KEYWORDS

Physiotherapists, psychosocial risks, psychosocial risk assessment methods.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	3
<b>PALABRAS CLAVE</b> .....	3
<b>ABSTRACT</b> .....	4
<b>KEYWORDS</b> .....	4
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	6
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	10
<b>Psicosociología</b> .....	10
<b>Definición de factores de riesgo psicosociales</b> .....	10
<b>Clasificación de los factores de riesgos psicosociales</b> .....	11
<b>Etapas de evaluación de los riesgos psicosociales</b> .....	16
<b>Técnicas de evaluación de los riesgos psicosociales</b> .....	16
<b>Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial</b> .....	17
<b>Principales riesgos psicosociales en fisioterapeutas</b> .....	18
<b>OBJETIVOS</b> .....	19
<b>Objetivos generales</b> .....	19
<b>Objetivos específicos</b> .....	19
<b>METODOLOGÍA. MATERIAL Y METODOS</b> .....	20
<b>DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO</b> .....	20
<b>DISEÑO DE ESTUDIO</b> .....	21
<b>Muestra de estudio</b> .....	21
<b>Desripcción factores de riesgo psicosociales</b> .....	22
<b>Vatiabes estudiadas</b> .....	26
<b>Descripción del procedimiento de evaluación</b> .....	26
<b>Analisis e interpretación de los resultados</b> .....	26
<b>RESULTADOS</b> .....	28
<b>DISCUSIÓN</b> .....	46
<b>CONCLUSIONES</b> .....	52
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	53
<b>ANEXOS</b> .....	55

## 1. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud se define como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (1) En los últimos años, el aumento del estrés, la depresión y otras afecciones o disfunciones mentales ha producido que estas se conviertan en una preocupación global y muy común. Además, el aumento de la tensión que existe a nivel mundial, así como la sobrecarga de información en los medios de comunicación y las redes sociales, la falta de contacto social y el ritmo de vida también están contribuyendo al deterioro de la salud mental de la población. Muchas personas se sienten abrumadas, agotadas emocionalmente y con dificultades para mantener un equilibrio emocional. Además de todos estos factores externos, dentro del mundo laboral nos encontramos con los factores de riesgo psicosociales que son aquellos aspectos del ambiente laboral que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden estar relacionados con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga laboral, la incertidumbre laboral, es decir, se refieren a las condiciones de trabajo que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores.

La salud de los trabajadores es un aspecto fundamental en cualquier ambiente laboral, y los factores psicosociales juegan un papel crucial en su confort. Uno de los muchos grupos profesionales afectados por el estrés en su trabajo diario son los profesionales de la salud. En el ámbito de los profesionales de la salud y más específicamente en el ámbito de la fisioterapia, nos encontramos con estos profesionales que trabajan en contacto directo con un gran número de pacientes y pueden enfrentarse a situaciones estresantes y demandantes, y por lo tanto es importante evaluar estos factores para prevenir deterioro de la salud. La fisioterapia es una disciplina fundamental, y es primordial garantizar el bienestar de los profesionales para que puedan ofrecer una atención de calidad a sus pacientes. Normalmente, debido al limitado número de fisioterapeutas que existe en atención primaria, a los retrasos en la atención sanitaria pública y las largas listas de espera se derivan una gran cantidad de pacientes a clínicas concertadas con la Seguridad Social y lo más común es que cuando los pacientes acuden a una consulta de fisioterapia privada, presenten un estado de nervios e incertidumbre que pueden provocar en los fisioterapeutas un aumento de presión, desencadenada en gran medida por tener que atender a un gran número de pacientes, generando así una carga de trabajo excesiva.

El presente trabajo parte de la importancia de reconocer los diferentes factores de riesgo psicosociales en los fisioterapeutas que trabajan en clínicas privadas concertadas con la Seguridad Social y de las principales consecuencias que se pueden generar, así como el valor de la aplicación de un instrumento de evaluación válido.

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones desfavorables relacionados con el ambiente laboral y con la organización del trabajo, su contenido y ejecución y suelen estar mal diseñadas, siendo inadecuadas o deficientes, poniendo en compromiso el desempeño personal, social y laboral y aumentando la probabilidad de que se generen consecuencias negativas para la salud del trabajador o trabajadora. La evaluación de los factores psicosociales en fisioterapeutas es fundamental para comprender y abordar los posibles problemas de salud que puedan surgir en este colectivo profesional.

La justificación de estudiar y abordar los factores de riesgo psicosociales radica en el impacto que tienen en la salud y productividad de los fisioterapeutas, así como en los costos económicos y sociales que conllevan. La exposición prolongada a factores de riesgo psicosociales puede generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud, que a su vez pueden derivar en ausentismo laboral, disminución de la productividad y del rendimiento, etc.

Es relevante resaltar lo primordial que es cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, que incluye la protección de la salud mental de los trabajadores y, por lo tanto, es importante identificar y gestionar de manera adecuada los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, para promover un ambiente laboral saludable.

En definitiva, en los últimos años han sobresalido nuevos estudios y análisis de nuevos riesgos como son la evaluación de los riesgos psicosociales, considerando esto como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse, y por lo tanto cabe destacar la necesidad de implementar medidas de prevención e intervenciones orientadas a mejorar la salud de los fisioterapeutas, como la promoción de un entorno laboral saludable, la reducción de la carga de trabajo, la formación en habilidades de afrontamiento del estrés y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

## 2. INTRODUCCIÓN

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (2) favoreció el marco legal a partir del cual debe planificarse y gestionarse la prevención de riesgos en cualquier empresa, teniendo como base fundamental la protección de la salud de los trabajadores. En el artículo 14.2 de la LPRL se señala que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en “todos los aspectos relacionados con el trabajo” y por lo tanto es el mayor responsable de ellos. Además, el artículo 4, 7 d) de la LPRL menciona que son condiciones de trabajo “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”. (2)

La Ley General de Sanidad (3), en su artículo 16, establece como obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos. Dicha Ley como la LPRL incluyen las patologías de carácter psíquico como riesgos laborales. Además, en su artículo 15, señala que “...el empresario deberá planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, organización de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”, teniendo también en cuenta, como ya hemos mencionado antes, los de carácter psicológico.

De esta forma quedan los llamados “riesgos psicosociales” recogidos por la LPRL y por la LGS como riesgos a evitar y a evaluar y, por tanto, como objeto de la acción preventiva. Sin embargo, no existe una legislación específica sobre este tipo de riesgos.

En 1984, el comité mixto OIT/OMS definió el concepto de factores psicosociales 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. (4) De esta manera, un riesgo psicosocial laboral no es una condición organizacional, sino que es un hecho, situación, acontecimiento o estado del organismo que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. (5)

El mundo laboral en los últimos años ha experimentado una gran transformación y se han originado nuevos determinantes de riesgos psicosociales cuya prevalencia se ha ido incrementando a lo largo del tiempo y ha ido constituyendo un problema social y

de salud pública que conlleva a un costo económico y social y en muchos casos a la enfermedad o incapacidad del trabajador para trabajar.

Los fisioterapeutas son profesionales de la salud cuya función es la de prevenir, curar, recuperar y rehabilitar físicamente a los pacientes con trastornos musculoesqueléticos mediante la aplicación de agentes físicos como la terapia manual, la electroterapia, la mecanoterapia, la crioterapia, la hidroterapia y la termoterapia (6). Las terapias aplicadas por los fisioterapeutas suponen una gran aportación al bienestar de la salud de los pacientes, pero estos profesionales durante su actividad también se encuentran expuestos a una gran variedad de riesgos. El ámbito laboral de los fisioterapeutas es muy amplio (hospitales, centros de salud, mutuas, clínicas privadas, residencias geriátricas, centros de atención temprana, etc.) por ello, existen una gran variedad de factores de riesgo que pueden tener incidencia sobre su salud. El entorno donde se desarrolla su trabajo, las técnicas y tratamientos aplicados, la organización, las relaciones entre compañeros, el trato con el paciente hacen que estos profesionales estén expuestos a riesgos biológicos, riesgos de radiaciones, riesgos ergonómicos y finalmente a los ya mencionados riesgos psicosociales.

Son múltiples los riesgos a los que pueden enfrentarse los profesionales que se dedican al sector de la fisioterapia. La mayoría de ellos, son fácilmente evitables, sin embargo, para poder evitarlos es necesario identificarlos y conocerlos. Además de los riesgos ergonómicos, en numerosas ocasiones, los fisioterapeutas, como el resto de profesionales sanitarios, desarrollan su trabajo en situaciones estresantes. La escasez de personal, el trato con algunos usuarios problemáticos, el contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, la falta de autonomía para poder tomar decisiones, los elevados ritmos de trabajo, la mala distribución de descansos, los horarios, etc., pueden traducirse en un desgaste físico, emocional y conductual. (6)

El estudio de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si es relativamente reciente la importancia y el reconocimiento que ha adquirido en los últimos años debido en gran medida a los cambios en las organizaciones y a la mayor la exposición de los riesgos psicosociales, haciendo necesario, su identificación, evaluación y control.

El impacto sobre la salud de los factores psicosociales puede afectar a los diversos niveles de salud produciendo diferentes alteraciones, por ejemplo, alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...), emocionales, etc. (7)

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Psicosociología

La psicosociología es una disciplina fundamental que forma parte de la prevención de los riesgos laborales y se encarga de estudiar, analizar e intervenir en los procesos de interacción y comunicación. Esta disciplina abarca los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo, especialmente, en sus dimensiones psíquica y social. (8)

La psicosociología del trabajo mediante los métodos, conceptos y principios de la psicología y la sociología se encarga de la investigación de la realidad laboral. Por otra parte, también se dedica al empleo de sus hallazgos para alcanzar un ajuste entre las demandas de los individuos (capacidades, necesidades y expectativas) y los requerimientos del trabajo. (8)

#### 3.2 Definición de factores de riesgo psicosociales.

Los factores psicosociales son aquellas circunstancias presentes en una situación laboral relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que pueden afectar al progreso del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. (9)

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud del trabajador que se derivan de una situación en la que se dan unas condiciones psicosociales desfavorables son el estrés, la insatisfacción laboral, problemas de interrelación, desmotivación laboral, etc. (10)

Todos los puestos de trabajo tienen un determinado nivel de carga de trabajo, este nivel puede ser elevado, bajo, ajustado, constante, fácil, complejo, etc. Además, estos niveles de carga de trabajo pueden y suelen tener una repercusión, es decir, el simple hecho de trabajar supone tener algo que hacer y por lo tanto algunos factores de riesgos psicosociales están presentes en todos los puestos de trabajo. Además, todo trabajo tiene un determinado horario que indica qué días debes trabajar, a qué horas, con qué descansos, a qué velocidad se trabaja, etc y estos horarios en algunas ocasiones también pueden repercutir de manera desfavorable. Por otra parte, en cuanto a las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito laboral, hay empleos con relaciones exclusivamente entre compañeros y mandos, otros exigen trato directo con público o con clientes, incluso algunos puestos suponen trabajar con apenas contacto social. Por lo tanto, no todos los factores psicosociales estarán presentes en

todos los puestos de trabajo de la misma forma y no todos los factores psicosociales adoptan la forma de factor de riesgo psicosocial. (11)

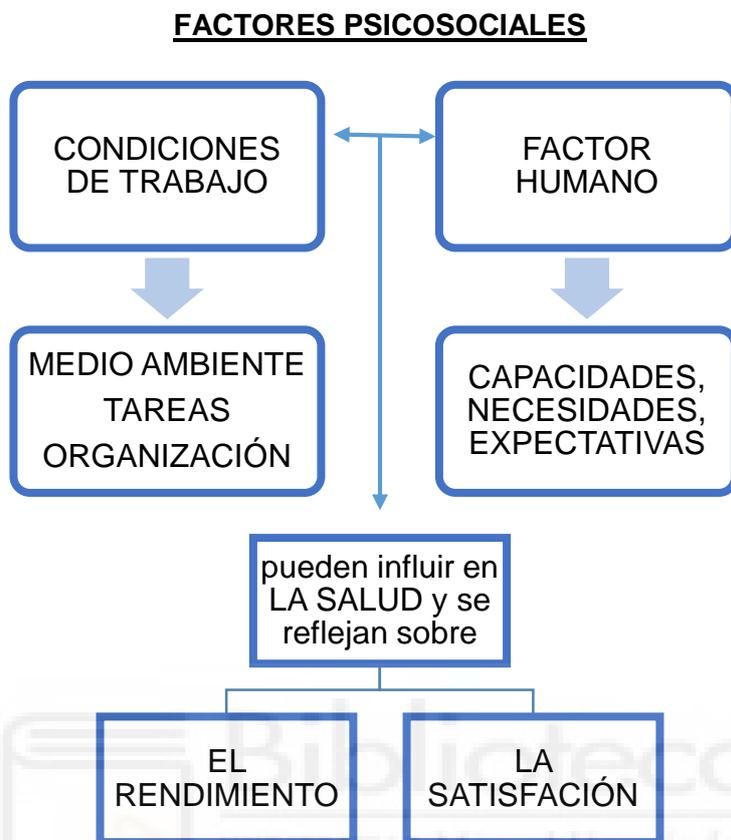


Ilustración 1. Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. (4)

### 3.3 Clasificación de los factores de riesgos psicosociales.

En el ámbito laboral encontramos una larga lista de factores de riesgos psicosociales. Existen diferentes clasificaciones dependiendo de diferentes aspectos. Una de ellas sería dependiendo del momento de la evolución diferenciando entre los factores comunes que serían aquellos que se evalúan siempre (contenido de trabajo, carga de trabajo, tiempo de trabajo, autonomía, definición de rol, relaciones interpersonales) y los factores específicos que incluiríamos los que se evalúan si son identificados (trabajo a turnos/nocturno, trato con personas, demandas emocionales, ritmos de trabajo). (11)

Otra de las clasificaciones de factores de riesgo psicosocial, sería la clasificación del denominado Marco Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial o European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA EF), propuesto por un consorcio en el que participan distintos institutos europeos además de la OIT y la OMS. (11)

En la siguiente tabla se muestran los diferentes factores psicosociales y se especifican sus principales características:

Condición de trabajo/factor psicosocial	
<p style="text-align: center;"><b><u>Desempeño de rol</u></b></p>	<p>Hace referencia a las funciones de cada puesto de trabajo, así como sus objetivos y procedimientos. Son por ejemplo la indefinición, conflicto con valores propios, funciones contradictorias entre sí, sobrecarga, responsabilidad sobre personas, etc. (11)</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Contenido de trabajo</u></b></p>	<p>Se refiere al significado y utilidad del trabajo y tiene que ver con el tipo y variedad de las tareas. Son por ejemplo los ciclos muy cortos, complejidad excesiva, trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, poca variedad, escaso valor de las tareas, desajuste capacidades-exigencias, etc. (11)</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Carga de trabajo / ritmo de trabajo</u></b></p>	<p>Se refiere al nivel de exigencia que el trabajador percibe, por ejemplo la cantidad y dificultad del trabajo, Infracarga o sobrecarga, , interrupciones, tiempos de ejecución estrictos y/o inadecuados, información insuficiente, multitarea, necesidad de actualización permanente, etc. (11)</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Tiempo de trabajo</u></b></p>	<p>Hace referencia a la dimensión temporal como son el horario, horas de trabajo, descansos, etc. En este factor encontramos la nocturnidad, turnicidad, duración jornadas excesiva, irregularidad de horarios, descansos insuficientes. (11)</p>

<p><b><u>Participación/Control</u></b></p>	<p>Se refiere a la falta de autonomía temporal o decisional, Por ejemplo la dificultad para tener iniciativa y participación, imposibilidad de realizar propuestas, déficit de liderazgo, etc. (11)</p>
<p><b><u>Desarrollo profesional</u></b></p>	<p>Hace referencia a la promoción inadecuada o insuficiente, como son el estancamiento de la carrera profesional, condiciones precarias, inadecuada remuneración, insuficiente formación, etc. (11)</p>
<p><b><u>Relaciones interpersonales/apoyo social</u></b></p>	<p>Se refiere a las relaciones entre compañeros de trabajo y los mandos. Dentro de este factor encontramos el escaso o inadecuado apoyo social, mala calidad de relaciones personales, situaciones conflictivas, desconfianza, aislamiento social, etc. (11)</p>
<p><b><u>Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos</u></b></p>	<p>Como por ejemplo las tecnologías, equipos, herramientas, diseño, mantenimiento, adecuación, entorno físico, exposición a peligros, etc. (11)</p>

*Tabla 1. Factores de riesgos psicosocial. (11)*

### **3.4 Etapas de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales.**

La evaluación de los factores psicosociales es una herramienta fundamental en la prevención de riesgos laborales cuyo principal objetivo es aportar información que permita la valoración psicosocial de una empresa, con el objetivo de establecer actuaciones de mejora acordes a los riesgos detectados. Esta evaluación se compone de diversas etapas. (12)

1. Identificación de los factores de riesgo. Esta etapa es la primera fase y es fundamental para llegar a conocer las causas de los problemas planteados y la que más información nos va aportar para lograr encontrar la mejor estrategia para su control. En ella se definen y delimitan los factores que se han de investigar y sus diferentes aspectos. Hay que tener en cuenta que los diferentes aspectos del trabajo interactúan entre sí y que están interrelacionados. (12)
2. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se van a utilizar. La elección de la metodología y la técnica o técnicas a aplicar dependerá del problema que se ha detectado y que se debe de evaluar; así como de los objetivos que se persigan, el colectivo al que se vaya a aplicar, las personas que realicen el estudio, etc. Se suelen utilizar tanto métodos cuantitativos como cualitativos. Dentro de la metodología cualitativa destacan la realización de grupos de discusión o entrevistas, los cuales permiten definir las dimensiones y relaciones más significativas del problema que se va a evaluar, y, por tanto, pueden ser muy útiles tanto en las fases iniciales y en las fases finales de interpretación de resultados. (12)
3. Planificación y realización del trabajo de campo. El objetivo fundamental de esta fase es la obtención de los datos para poder llegar al entendimiento completo de la situación. Es necesario avisar previamente a las personas implicadas informando de que se les va a entrevistar o aplicar un cuestionario, etc. y ponerse de acuerdo con ellas. En esta etapa encontramos dos aspectos fundamentales:
  - Obtener información válida y fiable.
  - Facilitar la participación de todos los trabajadores que deben formar parte de la evaluación. (12)
4. Análisis de los resultados y elaboración de un informe. Esta fase se intentará encontrar el origen de los problemas. Hay que tener en cuenta que un problema

concreto puede tener diversos motivos y que hay que tratar de identificar las causas «reales» y no sólo las «aparentes». Además de detectar las causas reales de los problemas, en esta fase se debe proceder a una valoración de los riesgos, de manera que se pueda ultimar sobre la necesidad de evitarlos, controlarlos o reducirlos. Como en el resto de fases de la evaluación, se debe coordinar el método cuantitativo (probabilidad, población expuesta, consecuencias sobre la producción o servicio, gravedad de los daños) con un método cualitativo (expectativas y demandas de los trabajadores); esta combinación garantizará una evaluación correcta del riesgo. (12)

5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención. A partir del informe, el siguiente paso es elaborar un programa de intervención en consonancia con los resultados obtenidos y poner en marcha el mismo, para ello es fundamental reflexionar y discutir estos resultados y diseñar un programa de mejora que modifique el ambiente actual. Una vez decididas las acciones que se van a realizar, se realizarán las siguientes acciones: planificación, puesta en práctica y seguimiento. (12)
6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas. Finalmente, y también muy importante, una vez pasado el tiempo puede hacerse necesaria una nueva intervención. Por ello, es fundamental que la evaluación psicosocial sea revisada, así como realizar una comprobación regular para poder apreciar si las actuaciones que se han puesto en marcha están siendo adecuadas y suficientes y se consigue el objetivo esperado o bien debemos hacer nuevas modificaciones. (12)

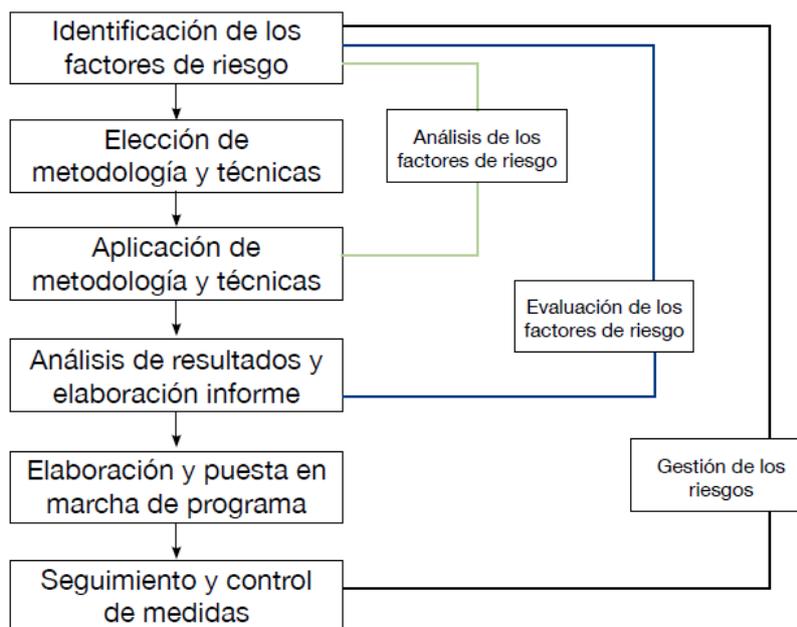


Ilustración 2. Fases de la evaluación de los factores psicosociales. (12).

### 3.5 Técnicas de evaluación de los riesgos psicosociales.

Una vez que ya se cuenta con toda la información necesaria, se procederá a identificar el procedimiento, técnica o instrumento de evaluación que se va a emplear. Para los riesgos psicosociales la normativa no establece la obligatoriedad de utilizar un procedimiento o técnica concreta, por lo tanto, la elección de una u otra, o la combinación de varias, dependerá en función de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo y sobre las personas trabajadoras expuestas a los riesgos. Entre las técnicas de recogida de información más utilizadas para la evaluación psicosocial encontramos las siguientes: (11) (12)

- ✓ La observación.
- ✓ La consulta de estadísticas.
- ✓ Los cuestionarios.
- ✓ Las entrevistas individuales o grupales.
- ✓ Los grupos de discusión.
- ✓ Otras fuentes de información: auditorías, Comités, etc.
- ✓ Registros de empresa: siniestralidad, absentismo, rotación, etc.

Ahora bien, con respecto a las técnicas de evaluación, como ya hemos mencionado anteriormente, estas pueden ser cuantitativas (cuya metodología busca determinar la cantidad en la que una característica o fenómeno se presenta, una herramienta típica son los cuestionarios como el FPSICO u otros métodos de evaluación psicosocial como el CoPsoQ-ISTAS21), o cualitativas (cuya metodología busca describir y comprender un fenómeno, es decir, por qué ocurre, cuándo ocurre, cómo ocurre, etc. Algunas de esas herramientas son la entrevista y los grupos de discusión). También existen otros métodos de consenso como el método Delphi. (11)

### **3.6 Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial.**

La exposición a factores de riesgo psicosocial puede incidir directamente sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras. Esta afectación se produce principalmente a través de procesos de estrés que inciden a nivel fisiológico, cognitivo, emocional, conductual y social y puede manifestarse con diferentes signos y síntomas y puede presentarse en los siguientes niveles: (11)

- ✓ Físico y fisiológico: en forma de enfermedades cardiovasculares como hipertensión, trastornos gastrointestinales, enfermedades respiratorias o dermatológicas, trastornos musculoesqueléticos (TME), trastornos inmunológicos.
- ✓ Cognitivo: déficit de atención, dificultades de concentración, déficits de memoria, enlentecimiento del pensamiento, dificultades de aprendizaje, aumento de errores, dificultad para procesar información, etc.
- ✓ Emocional: irritabilidad, ansiedad, temor, fobias, impulsividad, desconfianza, tristeza, apatía, depresión, etc.
- ✓ Conductual: adicciones o abuso de sustancias tóxicas y/o adictivas (tabaco, alcohol, fármacos como ansiolíticos, relajantes musculares, etc.), conductas de sueño inadecuadas, etc.
- ✓ Social: aislamiento, conflictos interpersonales o agresiones.
- ✓ Accidentes de trabajo o accidentes de tráfico in itinere.
- ✓ Patología no traumática (PNT).
- ✓ Presentismo, es decir, la presencia en el lugar de trabajo, pero con escasa dedicación o productividad.
- ✓ Abandono prematuro, antes de la edad de jubilación, de la vida laboral.

### 3.7 Principales riesgos psicosociales en fisioterapeutas.

El análisis de los principales riesgos a los que los fisioterapeutas se encuentran expuestos es fundamental puesto que estos profesionales desempeñan un papel crucial en el sistema sanitario. Entre los principales riesgos psicosociales destacamos los siguientes: (13) (14) (15) (16)

- Sobrecarga de trabajo: La alta demanda de pacientes, la presión por cumplir objetivos y la falta de tiempo para completar tareas pueden generar:
  - Fatiga física y mental: agotamiento, disminución de la concentración y errores en el trabajo.
  - Estrés: irritabilidad, ansiedad, insomnio, etc.
  - Agotamiento: desilusión, pérdida de motivación y burnout (síndrome de estar quemado).
- Interacciones emocionales difíciles: Tratar con pacientes que sufren dolor crónico, discapacidades o lesiones graves también puede influir emocionalmente.
- Conflictos y tensiones en el equipo de trabajo: La falta de comunicación, las diferencias de opinión y la sobrecarga de trabajo pueden generar:
  - Deterioro del clima laboral: desmotivación y baja productividad.
  - Dificultad para trabajar en equipo: problemas de comunicación, coordinación y colaboración.
  - Conflictos interpersonales: discusiones y malentendidos.
- Exposición a situaciones de violencia: Amenazas, insultos o incluso agresiones físicas por parte de los propios pacientes o familiares.
- Falta de autonomía y control sobre el trabajo: La limitación en la toma de decisiones y la falta de flexibilidad en el trabajo pueden generar:
  - Frustración: desmotivación, insatisfacción laboral y baja autoestima.
  - Falta de compromiso: desinterés por el trabajo y menor productividad
  - Sensación de no ser valorado como profesional sanitario por los pacientes y por los propios compañeros del gremio.
- Inseguridad laboral: La precariedad en el empleo, los contratos temporales y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 Objetivos generales

El objetivo general de la presente investigación es realizar una evaluación de riesgos psicosociales a los que están expuestos los fisioterapeutas de un centro privado, así como evaluar su impacto en la salud de dichos profesionales.

### 4.2 Objetivos específicos

Los objetivos secundarios de la investigación serían los siguientes.

- ✓ identificar los riesgos psicosociales y analizar sus características.
- ✓ Analizar y realizar una propuesta de intervención para eliminar o reducir dichos riesgos, así como proponer medidas preventivas para mitigar los riesgos psicosociales y promover la salud y bienestar de los fisioterapeutas.



## 5. METODOLOGÍA. MATERIAL Y METODOS

### 5.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

#### Descripción de la población de estudio

El centro en el cual se desarrolló el presente estudio es una clínica privada de Fisioterapia concertada con la Seguridad Social situada en la ciudad de Murcia. En la clínica se realizan todo tipo de tratamientos de fisioterapia y además de trabajar con la seguridad social, también atiende a pacientes de forma particular, por accidentes de tráfico y por compañías privadas. Actualmente la clínica cuenta con 8 fisioterapeutas. Además, también cuenta con una administrativa que se encarga de las tareas relacionadas con la gestión y administración de la clínica.

#### Horario de trabajo

La clínica cuenta con un horario de siete y media de la mañana a una y media del medio día de lunes a viernes y de cuatro de la tarde a siete y media de lunes a jueves, permaneciendo los viernes por la tarde cerrado. Los horarios de los trabajadores son diferentes dependiendo de su contrato, algunos de ellos presentan turno fijo de mañana (4 de ellos), turno fijo de tardes (1 de ellos) o bien jornada partida de mañanas y tardes (4 de ellos).

#### Actividad de la empresa

La clínica es un centro de rehabilitación especializado en la aplicación de técnicas manuales, ejercicios terapéuticos, modalidades electrofísicas para el diagnóstico, tratamiento y prevención de diversas afecciones relacionadas con el sistema musculoesquelético y la función motriz del cuerpo humano.

En el centro se abordan patologías que van desde lesiones deportivas, postoperatorias, traumáticas, hasta enfermedades degenerativas o neuromusculares. El objetivo principal es restaurar, mantener y maximizar la movilidad, función y la calidad de vida de un individuo, reduciendo o eliminando por completo el dolor y las discapacidades asociadas.

La clínica ofrece una amplia gama de servicios adaptados a las necesidades específicas de cada paciente, entre los que podemos encontrar los siguientes:

- ✓ Terapia manual. Se refiere al conjunto de técnicas manuales para mejorar la movilidad de tejidos, reducir el dolor o aumentar la circulación.

- ✓ Terapia con calor o frío. Estas modalidades terapéuticas buscan controlar la inflamación y el dolor. Mientras que el calor dilata los vasos sanguíneos y aumenta la circulación, aliviando así el dolor, el frío los contrae y reduce la inflamación.
- ✓ Electroterapia. Esta modalidad de corrientes eléctricas funciona con diversas intensidades y frecuencias para estimular músculos, mejorar la circulación, aliviar el dolor y fomentar la regeneración celular.
- ✓ Terapia con ultrasonido. Son ondas sonoras de alta frecuencia para tratar lesiones profundas en músculos, tendones y ligamentos. Esta técnica promueve la curación y reduce la inflamación.
- ✓ Educación para pacientes. Además, de todas estas modalidades los fisioterapeutas también instruyen a los pacientes sobre cómo realizar ejercicios en casa, adoptar posturas adecuadas y hacer cambios en el estilo de vida para prevenir recidivas o nuevas lesiones.

## **5.2 DISEÑO DE ESTUDIO**

Para la realización del trabajo se realizó un estudio descriptivo, para ello se ha utilizado un cuestionario adaptado a los objetivos. La valoración se llevó a cabo a través del Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales F-PSICO 4.1, última versión de 2022. Este instrumento fue elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y dicha versión consiste en una versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales recogido en la NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, y en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación (17) (18). El cuestionario de evaluación está diseñado para aplicarse tanto en papel como de manera electrónica a través de una aplicación y está diseñado para orientar y dirigir el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial.

### **5.2.1 Muestra de estudio.**

La muestra de estudio estuvo compuesta por los fisioterapeutas que forman parte de la clínica de fisioterapia y la administrativa del centro. La población final se constituyó por un total de 9 trabajadores. Además, se introdujeron los datos sociodemográficos edad, sexo y la antigüedad del trabajo para el cuestionario.

### 5.2.2 Descripción factores de riesgos psicosociales.

El método FPSICO 4.1 es anónimo y confidencial y consta de 44 preguntas, algunas de ellas con opción múltiple, de forma que el número de ítems se eleva a 89. El FPSICO 4.1 ofrece información sobre estos factores (anexo 1):

- ✓ Tiempo de trabajo (TT): Este factor hace referencia a la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de cada día y de cada semana.
- ✓ Autonomía (AU): Alude a las condiciones de trabajo que tienen relación con la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones sobre los aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral y sobre cuestiones de organización del trabajo. Dicha información está recogida en dos bloques:
  - Autonomía temporal. Se refiere a la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, como por ejemplo la elección del ritmo, la distribución de los descansos durante la jornada.
  - Autonomía decisional. Hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo y se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas, su distribución, la elección de procedimientos, la resolución de problemas, etc.
- ✓ Carga de trabajo (CT): Se refiere a la cantidad de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, independientemente de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea.
- ✓ Demandas psicológicas (DP): Las demandas psicológicas se refieren a la condición de los distintos requerimientos a los que se ha de hacer frente en el trabajo. Suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
- ✓ Variedad / contenido del trabajo (VC): Este factor comprende la impresión para el trabajador de que el trabajo tiene un alcance e interés en sí mismo, en la

empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado más allá de las compensaciones económicas.

- ✓ Participación / supervisión (PS): Este factor recoge dos dimensiones del control sobre el trabajo, por un lado, el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador.
- ✓ Interés por el trabajador / compensación (ITC): El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación por el trabajador. Esto se manifiesta en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores y por mantener informados a los trabajadores sobre estas cuestiones. Esto también incluye la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.
- ✓ Desempeño de rol (DR): Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de las atribuciones de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:
  - La claridad de rol, es decir, la definición de funciones y responsabilidades.
  - El conflicto de rol, todo lo que puede suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
  - La sobrecarga de rol, es decir, todo lo que no forma parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.
- ✓ Relaciones y apoyo social (RAS): Este factor hace referencia a los aspectos de las circunstancias de trabajo que se derivan de las relaciones entre las personas en el ambiente de trabajo, es decir, el “apoyo social”.

De esta manera, en la siguiente tabla se expone la relación de los factores evaluados en cada uno de los ítems del cuestionario (tabla 2):

<b><u>Tiempo de trabajo (TT)</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo en sábados (Ítem 1).</li> <li>✓ Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2).</li> <li>✓ Tiempo de descanso semanal (Ítem 5).</li> <li>✓ Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6).</li> </ul>
--------------------------------------	---

<p><b><u>Autonomía (AU)</u></b></p>	<p><u>Autonomía temporal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3).</li> <li>✓ Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7).</li> <li>✓ Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8).</li> <li>✓ Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9).</li> </ul> <p><u>Autonomía decisional:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actividades y tareas (Ítem 10 a).</li> <li>✓ Distribución de tareas (Ítem 10 b).</li> <li>✓ Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c).</li> <li>✓ Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d).</li> <li>✓ Cantidad de trabajo (Ítem 10 e).</li> <li>✓ Calidad del trabajo (Ítem 10 f).</li> <li>✓ Resolución de incidencias (Ítem 10 g).</li> <li>✓ Distribución turnos (Ítem 10h).</li> </ul>
<p><b><u>Carga de trabajo (CT)</u></b></p>	<p><u>Presiones de tiempos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23).</li> <li>✓ Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24).</li> <li>✓ Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25).</li> </ul> <p><u>Esfuerzo de atención:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiempo de atención (Ítem 21).</li> <li>✓ Intensidad de la atención (Ítem 22).</li> <li>✓ Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27).</li> <li>✓ Interrupciones (Ítem 30).</li> <li>✓ Efecto de las interrupciones (Ítem 31).</li> <li>✓ Previsibilidad de las tareas (Ítem 32).</li> </ul> <p><u>Cantidad y dificultad de la tarea</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cantidad de trabajo (Ítem 26).</li> <li>✓ Dificultad del trabajo (Ítem 28).</li> <li>✓ Necesidad de ayuda (Ítem 29).</li> <li>✓ Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4).</li> </ul>
<p><b><u>Demandas psicológicas (DP)</u></b></p>	<p><u>Exigencias cognitivas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e)</li> </ul> <p><u>Exigencias emocionales:</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f).</li> <li>✓ Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34).</li> <li>✓ Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35).</li> <li>✓ Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)</li> </ul>
<b><u>Variedad/contenido (VC)</u></b>	<p>Trabajo rutinario (Ítem 37).</p> <p>Sentido del trabajo (Ítem 38).</p> <p>Contribución del trabajo (Ítem 39).</p> <p>Reconocimiento del trabajo (Ítem 40).</p>
<b><u>Participación/Supervisión (PS)</u></b>	<p>Grado de participación (Ítem 11).</p> <p>Control ejercido por el inmediato superior(Ítem 12).</p>
<b><u>Interés por el trabajador/Compensación (ITC)</u></b>	<p>Información proporcionada al trabajador (Ítem 13).</p> <p>Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41).</p> <p>Valoración de la formación (Ítem 42).</p> <p>Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43).</p> <p>Satisfacción con el salario (Ítem 44).</p>
<b><u>Desempeño de rol (DR)</u></b>	<p>Ambigüedad de rol (Ítem 14).</p> <p>Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d).</p> <p>Sobrecarga de rol (Ítem15 e).</p>
<b><u>Relaciones y apoyo social (RAS)</u></b>	<p>Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16).</p> <p>Calidad de las relaciones (Ítem 17).</p> <p>Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a).</p> <p>Exposición a situaciones de violencia (Ítems18 b-18d).</p> <p>Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19).</p> <p>Exposición a discriminación (Ítem 20).</p>

Tabla 2. Relación de factores evaluados en el cuestionario F-PSICO (anexo1).

### **5.2.2 Variables estudiadas.**

Con la intención de evaluar la presencia de riesgos psicosociales se evaluaron las siguientes variables dependientes e independientes:

- a) Variables independientes: edad (inferior a 35 años o igual/ superior a 35 años) y sexo (mujer u hombre).
- b) Variables dependientes: 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.

### **5.2.3 Descripción del procedimiento de evaluación.**

Previa a la aplicación del instrumento de valoración tendrá lugar una serie de acciones y actividades específicas previas que incluirán las siguientes acciones:

1. Se le hará la propuesta a la Dirección de la clínica, indicándoles el procedimiento y el objetivo del mismo.
2. El siguiente paso será informar a los trabajadores y para ello nos pondremos en contacto con los fisioterapeutas de la clínica privada para explicarles en que va a consistir el estudio y comunicarles la importancia de su participación. Para ello, se les explicará para qué sirve el cuestionario, cómo se rellena, con qué fin se aplica y se especificará la protección del anonimato y la confidencialidad. También se resolverán las dudas que puedan surgir.
3. A los fisioterapeutas se les entregará el cuestionario F-PSICO 4.1 para que lo completen de forma anónima en formato papel.
4. Se recogerán los cuestionarios completados.
5. Se analizarán los datos. Tras la recogida de los cuestionarios, las respuestas de cada uno de ellos fueron introducidas manualmente en la aplicación F-PSICO, para su posterior análisis.

### **5.2.4 Análisis e interpretación de los resultados.**

A partir del estudio, se han obtenido porcentajes en función de las respuestas de los fisioterapeutas encuestados. Además, con estos datos se pretende situar al personal evaluado en diferentes niveles de riesgo. De este modo, a mayor nivel de riesgo existirá mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud I y viceversa. Este

método nos permite determinar distintos niveles de riesgo y los representa con distintos colores, siendo su representación gráfica la siguiente:

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

*Ilustración 3. Representación gráfica de los niveles de riesgo.*



## 6. RESULTADOS

### VARIABLES INDEPENDIENTES

El cuestionario fue completado por los 9 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:

Edad: De todos los participantes, 1 era igual o menor a 25 años (11,1%), 6 de ellos tenían una edad comprendida entre 26 y 35 años (66,7%) y 2 de ellos entre 36 y 45 años (22,2%), representada en la ilustración 4.

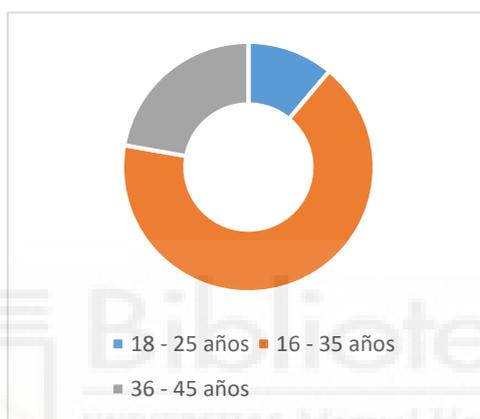


Ilustración 4. Representación por edad.

Antigüedad del trabajo: de los 9 participantes, 2 de ellos tienen una antigüedad mayor a 10 años (22,2%), otros 2 llevan en la empresa más de 5 años (22,2%) y finalmente los 5 restantes menos de 5 años (33,6%).

Sexo: la muestra está formada por 4 (44,45%) mujeres y 5 hombres (55,55%).



Ilustración 6. Representación del sexo.

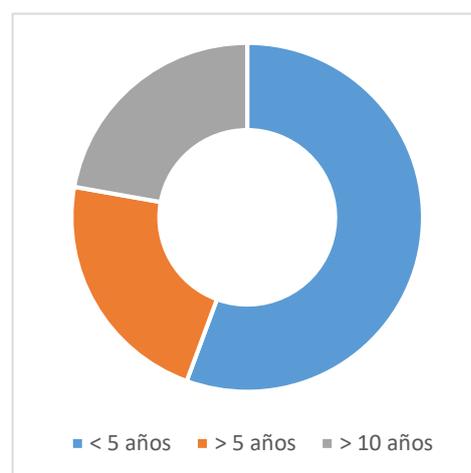


Ilustración 5. Representación de la antigüedad en la empresa.

**VARIABLES DEPENDIENTES: Factores de riesgos 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:

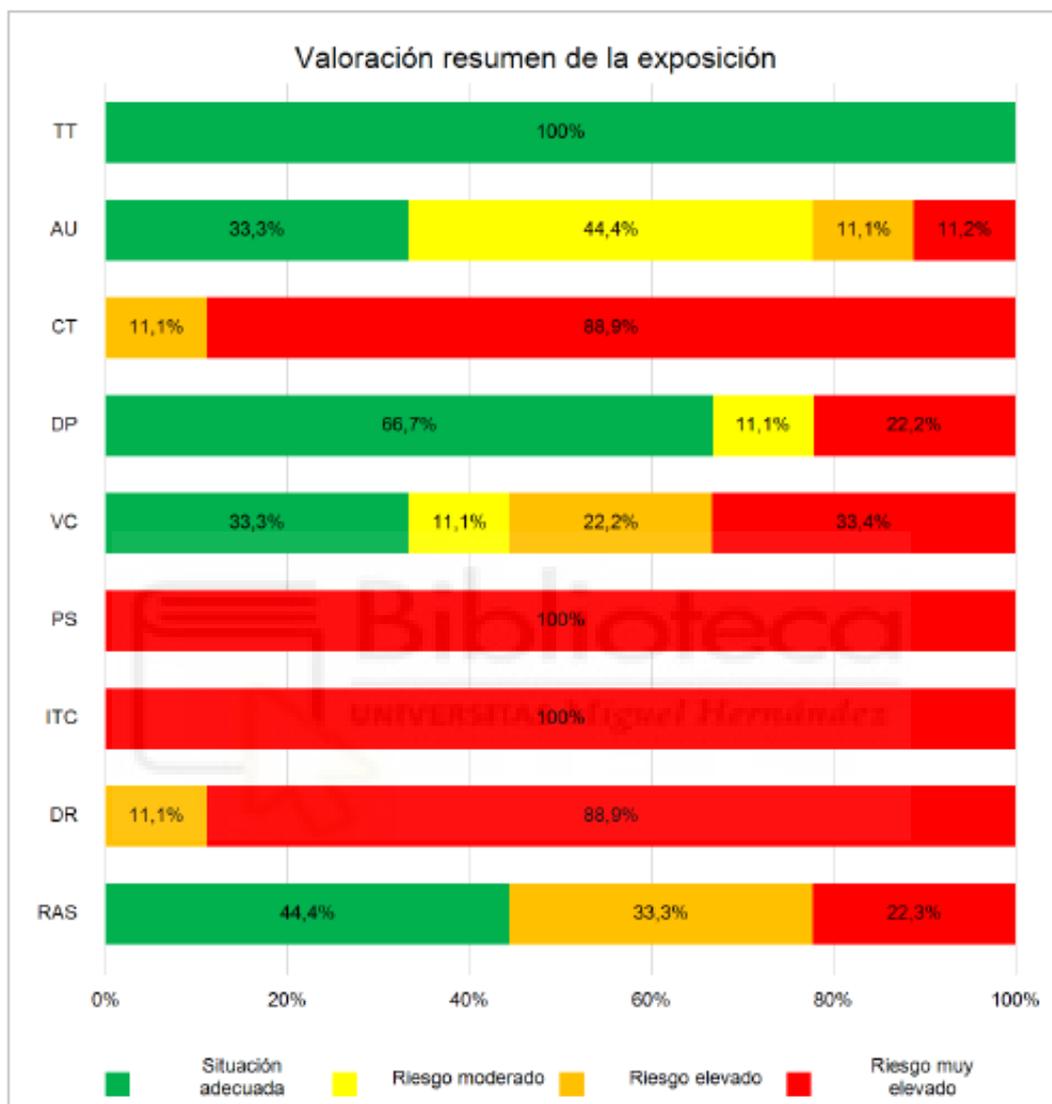


Ilustración 7. valoración global

Como podemos ver en la ilustración existen algunas variables con un elevado riesgo como lo son la participación/ supervisión, el interés por el trabajador/ compensación y el desempeño de rol, sin embargo, existen otras sin riesgo como el tiempo de trabajo. A continuación, vamos a analizar todos los factores haciendo hincapié en los que generan más riesgo para este colectivo profesional y donde tendremos que intervenir mediante actuaciones preventivas.

## TIEMPO DE TRABAJO

Este es el primer de los factores de riesgo psicosocial con 4 ítems específicos. En la tabla se muestra el número de trabajadores según el nivel de riesgo. La totalidad de los encuestado no presenta riesgo alguno con respecto a este factor.

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	9,33	4,92	7,00

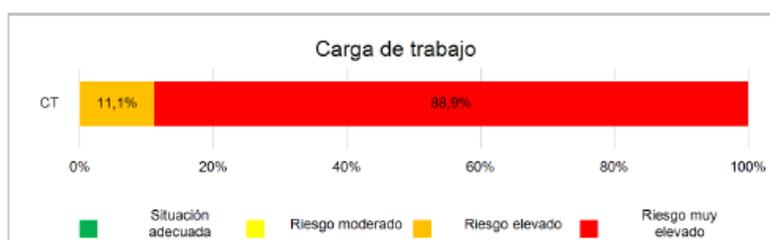
## AUTONOMIA

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques: autonomía temporal y autonomía decisional y está formado por un total de 12 ítems. En la siguiente tabla se muestra el número de trabajadores según el nivel de riesgo. Dado que el porcentaje de trabajadores en riesgos es menor que los que se encuentran en situación adecuada, no se analizara este factor como uno de los más influyentes.

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	4	1	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	75,44	12,04	77,00

## CARGA DE TRABAJO



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	0	1	8

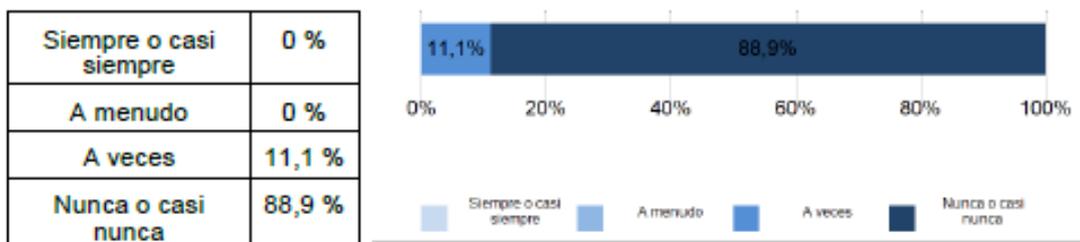
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	77,33	12,07	78,00

La evaluación de la carga de trabajo esta recogida en tres grandes bloques (presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea). En la tabla se muestra que existe un elevado porcentaje en alto riesgo. Por ello, vamos

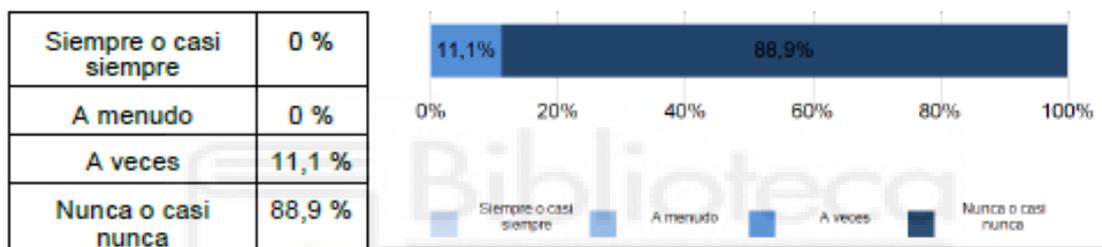
analizar más detenidamente este factor. Este se recoge a partir de 13 ítems. A continuación, vamos a analizar los datos más significativos y para ello se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa.

Presiones de tiempos

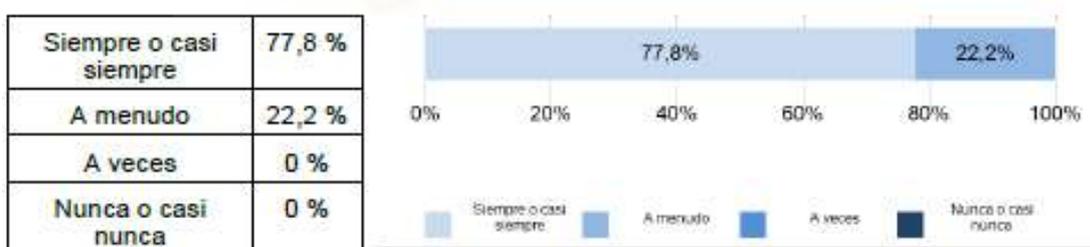
23- ¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?



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



25- ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

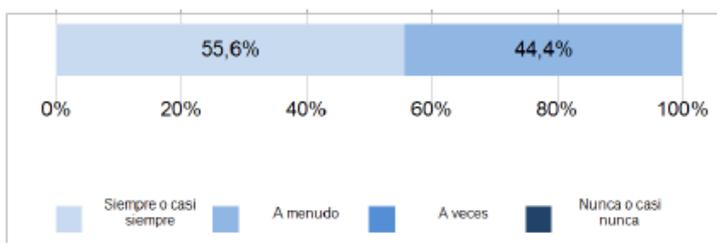


Como bien se muestra en los resultados de estos tres ítem la mayor parte de los trabajadores afirman que el tiempo que disponen para la realización de su trabajo es insuficiente y le imponen realizar el trabajo con rapidez, así como que deben acelerar el ritmo de trabajo.

Esfuerzo de atención

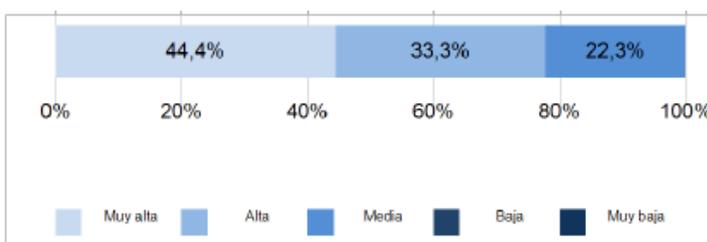
21- A lo largo de la jornada, ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

Siempre o casi siempre	55,6 %
A menudo	44,4 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



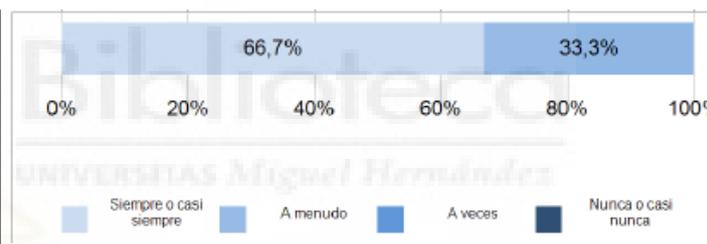
22- En general, ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta	44,4 %
Alta	33,3 %
Media	22,3 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



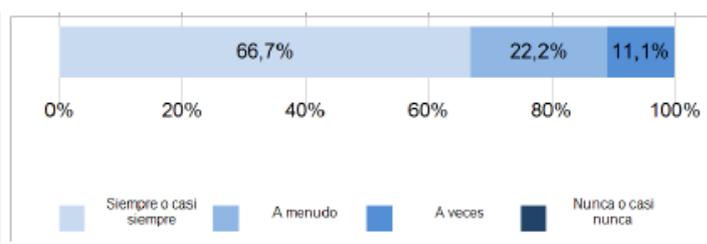
27. ¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	66,7 %
A menudo	33,3 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



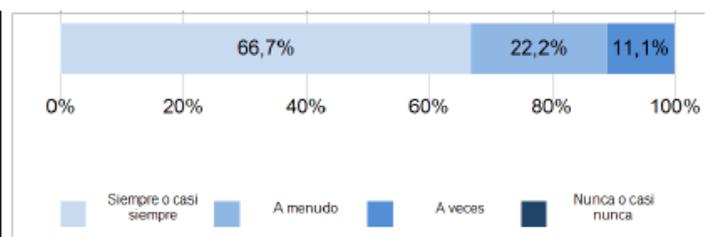
30- En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	66,7 %
A menudo	22,2 %
A veces	11,1 %
Nunca o casi nunca	0 %

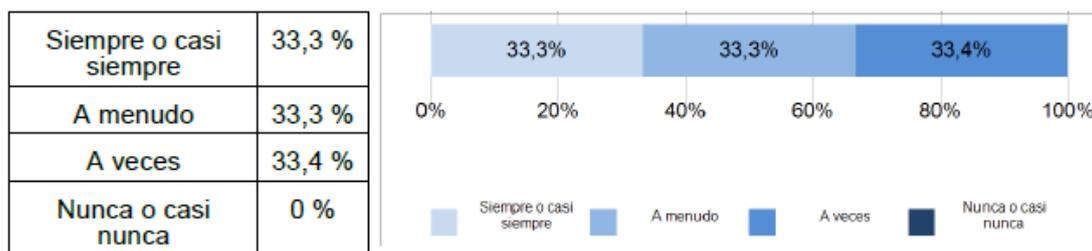


31- En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre	66,7 %
A menudo	22,2 %
A veces	11,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



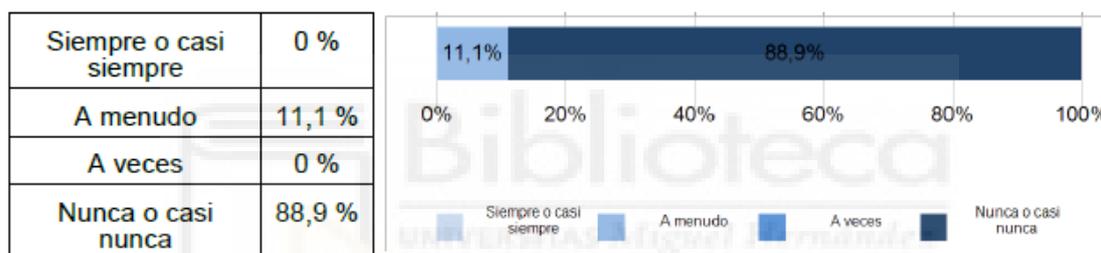
32- ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?



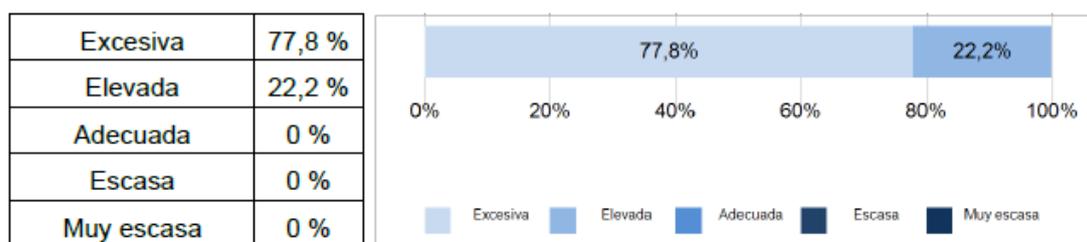
En estos ítems los resultados se encuentran más repartidos, sin embargo se encuentran porcentajes elevados con respecto a la cantidad de tareas e interrupciones durante el trabajo.

Cantidad y dificultad de la tarea

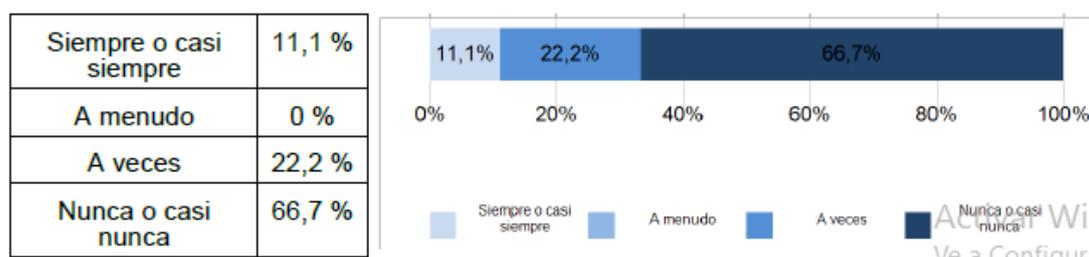
4- ¿Con que frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?



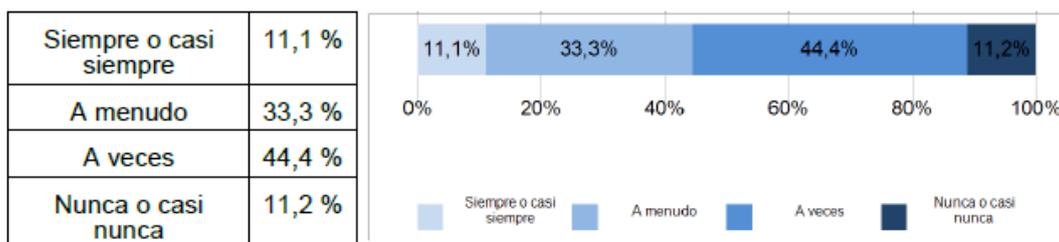
26- En general cantidad de trabajo que tienes es:



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



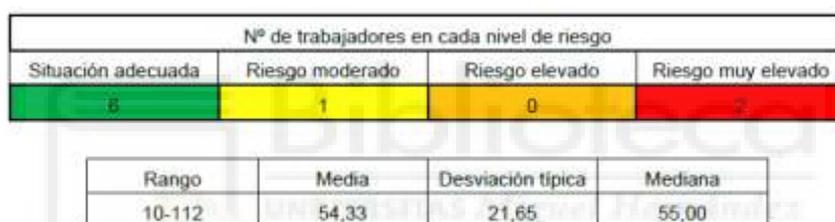
29- En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?



Dentro de estos ítems el más significativo hace referencia a la carga de trabajo ya que el 77,8% de los encuestados considera que esta es excesiva y los restantes consideran que es elevada.

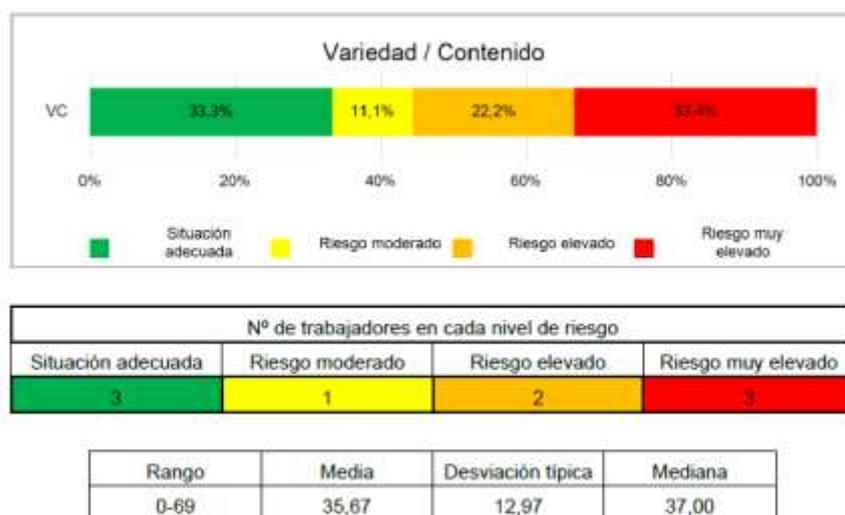
### DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Este factor está recogido en dos grandes bloques (exigencias cognitivas y exigencias emocionales) con un total de 9 ítems. En la tabla se muestra el número de trabajadores según el nivel de riesgo. Dado que hay mayor número de trabajadores en una situación adecuada no se profundiza en dicho factor.



### VARIEDAD/ CONTENIDO DE TAREAS

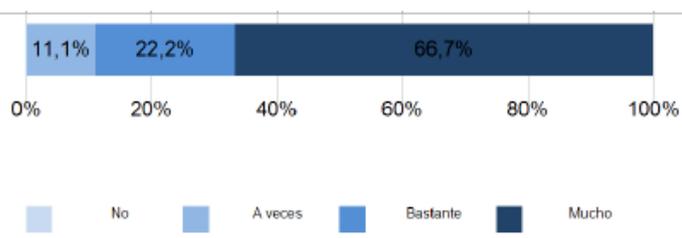
Recopilado en 7 ítems. Los datos recopilados son muy variados. A continuación, se muestra el porcentaje representado por un gráfico y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.



En general, destacamos los resultados de los ítems que se muestran a continuación, una de las cosas más significativas en la percepción que tienen los trabajadores acerca del reconocimiento por parte de sus superiores.

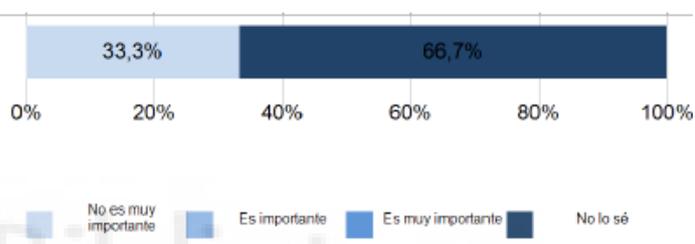
37- El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?

No	0 %
A veces	11,1 %
Bastante	22,2 %
Mucho	66,7 %



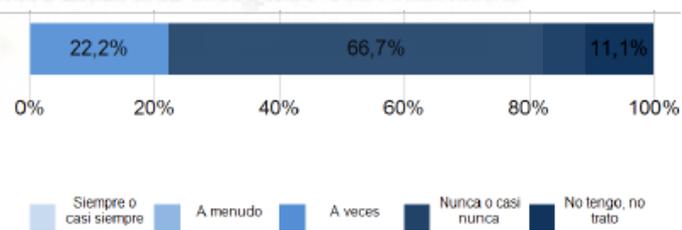
39- ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	33,3 %
Es importante	0 %
Es muy importante	0 %
No lo sé	66,7 %



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

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	22,2 %
Nunca o casi nunca	66,7 %
No tengo, no trato	11,1 %



## PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN

Se desarrolla en 11 ítems. La mayoría de los entrevistados presenta muy elevado respecto a este factor. A continuación, se muestra el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de “Participación / Supervisión” y el número de trabajadores según el nivel de riesgo.



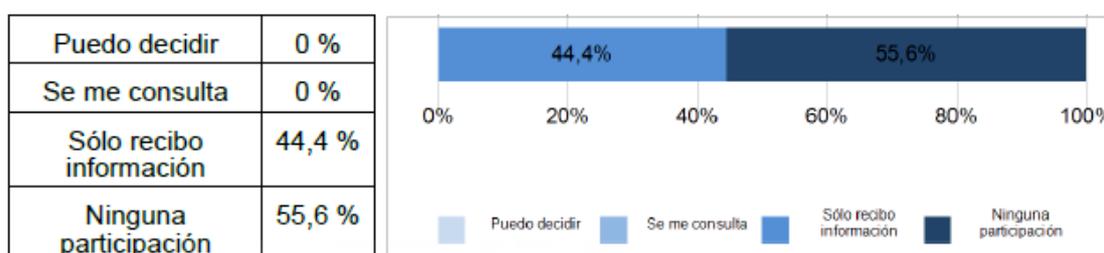
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	0	0	0

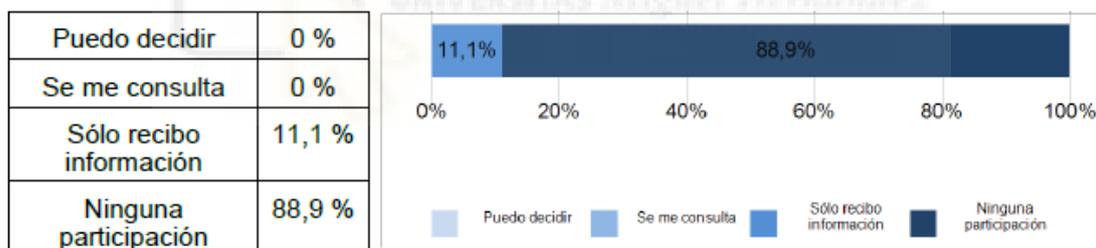
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	70,22	4,35	71,00

. A continuación, se desglosan los resultados obtenidos asociados a cada ítem investigado, así como el gráfico que lo representa con el fin de encontrar en qué puntos concretos hallamos riesgos:

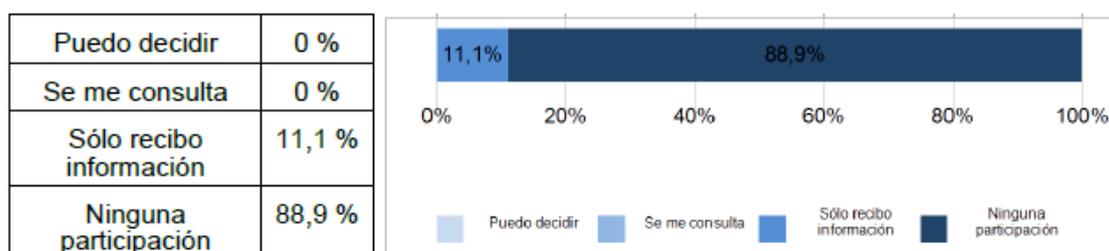
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.



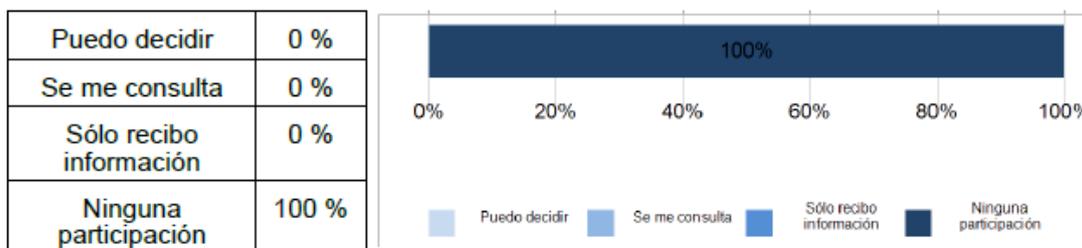
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.



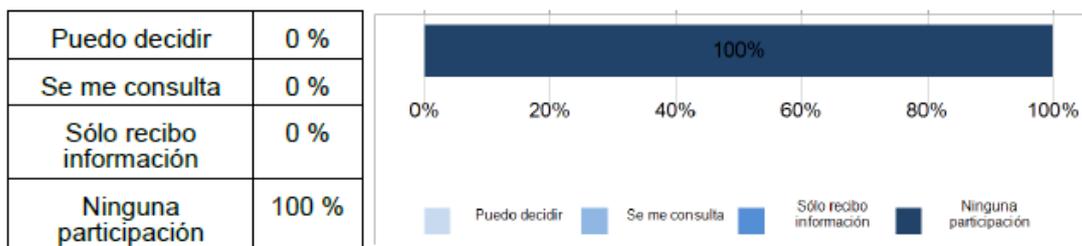
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.



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



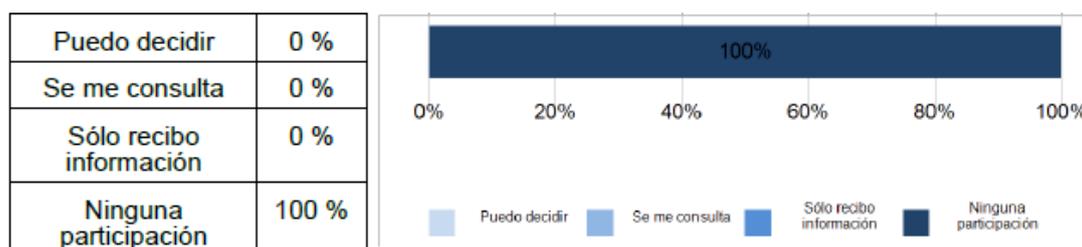
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores.



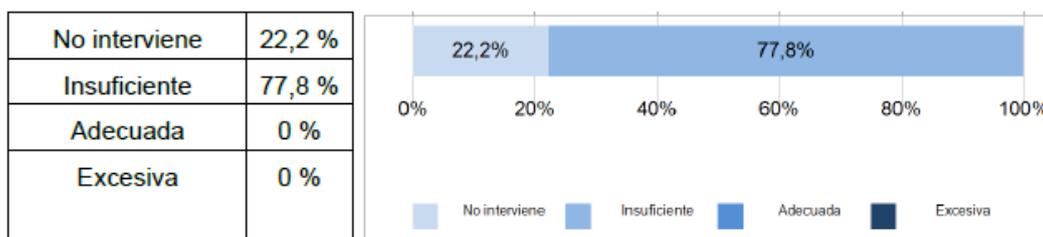
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.



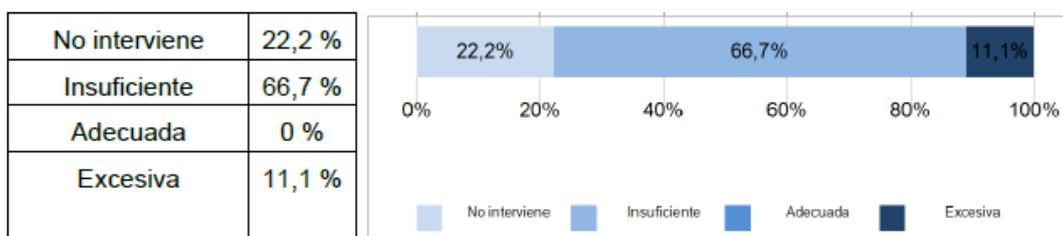
11g - Qué nivel de participación tienes. en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.



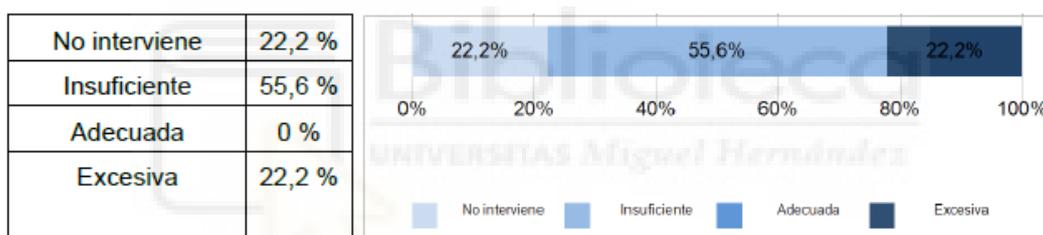
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.



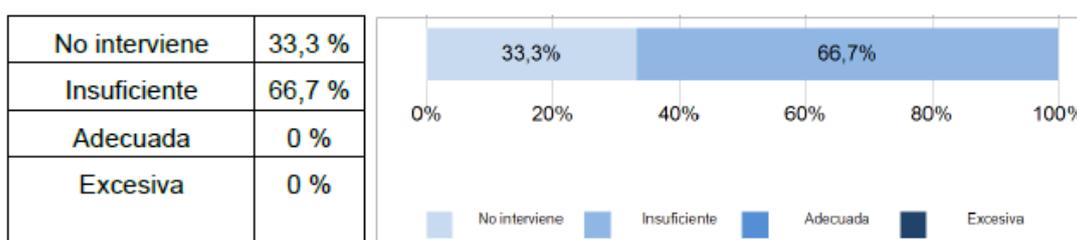
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.



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



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



### INTERES POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN.

Recopilado en 8 ítems. Mostramos el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de “Interés por el trabajador / Compensación” y el número de trabajadores según el nivel de riesgo. Los resultados muestran un elevado riesgo en todos los trabajadores.

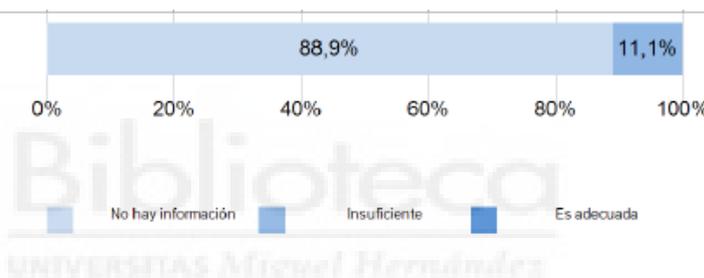


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	0	0	9

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	70,56	4,22	73,00

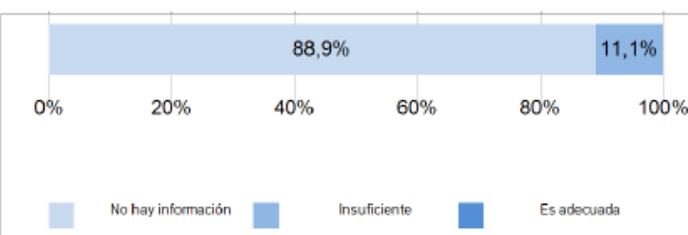
13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación.

No hay información	88,9 %
Insuficiente	11,1 %
Es adecuada	0 %



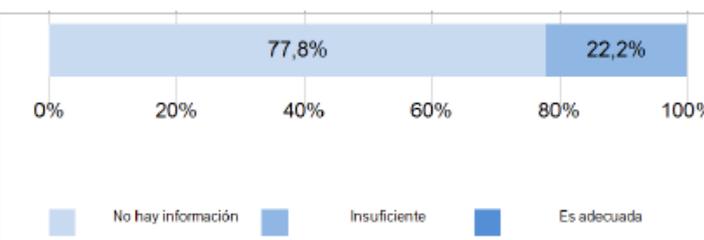
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción.

No hay información	88,9 %
Insuficiente	11,1 %
Es adecuada	0 %



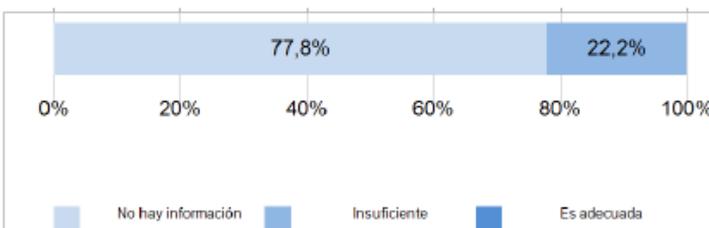
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción.

No hay información	77,8 %
Insuficiente	22,2 %
Es adecuada	0 %



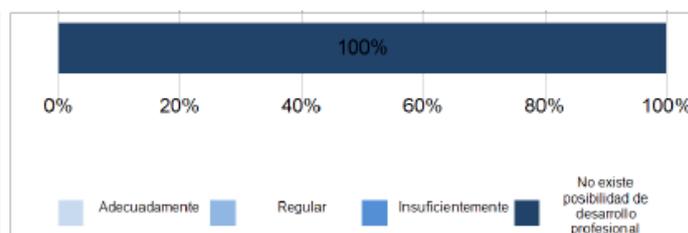
13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado.

No hay información	77,8 %
Insuficiente	22,2 %
Es adecuada	0 %



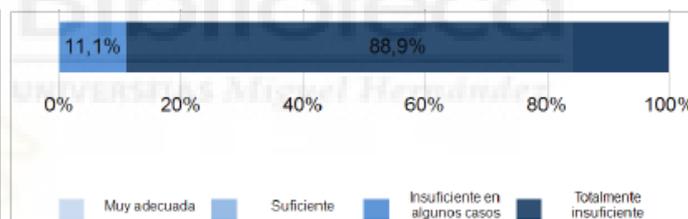
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional?

Adecuadamente	0 %
Regular	0 %
Insuficientemente	0 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	100 %



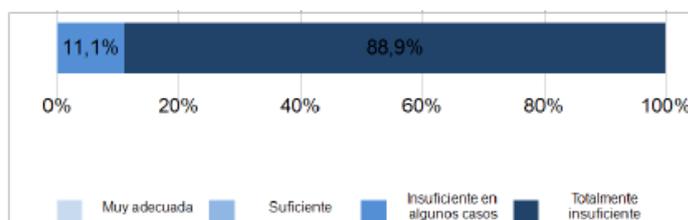
42 - ¿Cómo definirías la información que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	0 %
Suficiente	0 %
Insuficiente en algunos casos	11,1 %
Totalmente insuficiente	88,9 %

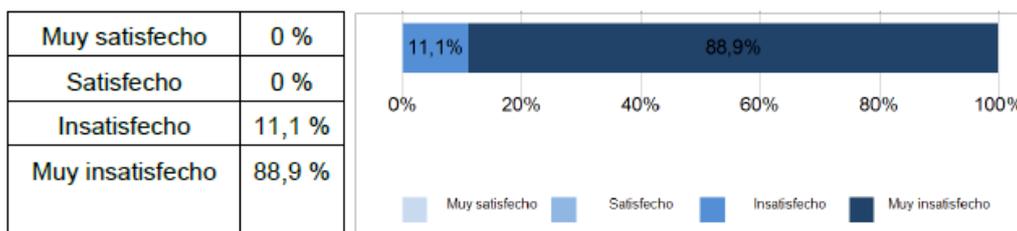


43 – En general la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensa que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	0 %
Suficiente	0 %
Insuficiente en algunos casos	11,1 %
Totalmente insuficiente	88,9 %

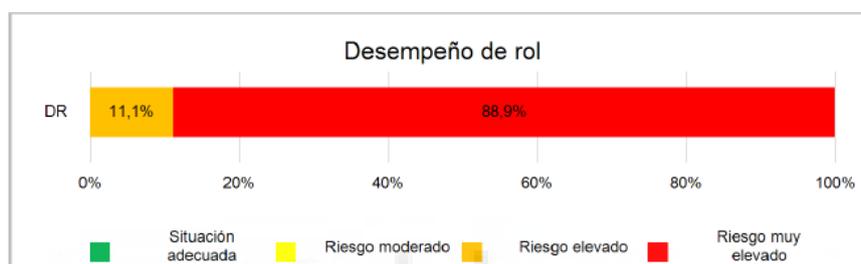


44 – Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estas satisfecho/a con el salario que recibes?



## DESEMPEÑO DE ROL

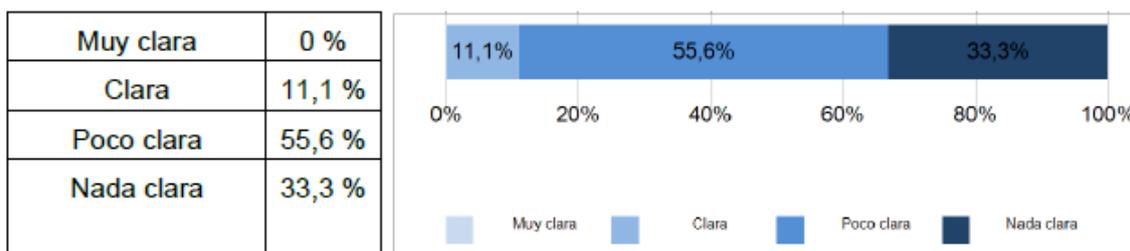
Recopilado en 11 ítems. Se muestra el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de “Desempeño de rol” y el número de trabajadores según el nivel de riesgo. También podemos apreciar un elevado número de trabajadores en situación de riesgo.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	0	1	8

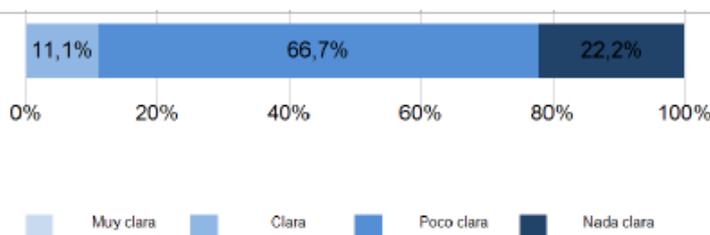
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	75,89	16,11	77,00

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



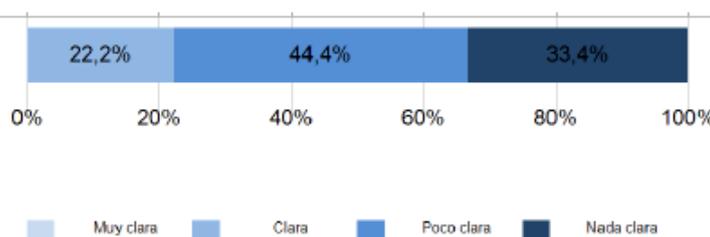
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo).

Muy clara	0 %
Clara	11,1 %
Poco clara	66,7 %
Nada clara	22,2 %



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	0 %
Clara	22,2 %
Poco clara	44,4 %
Nada clara	33,4 %



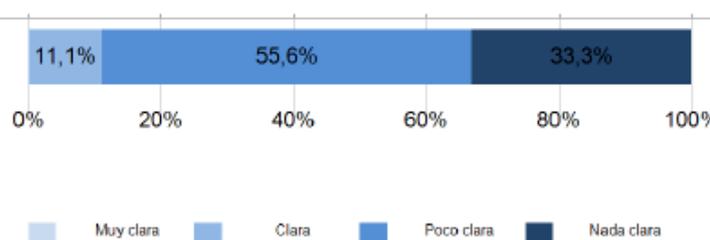
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas.

Muy clara	0 %
Clara	0 %
Poco clara	66,7 %
Nada clara	33,3 %



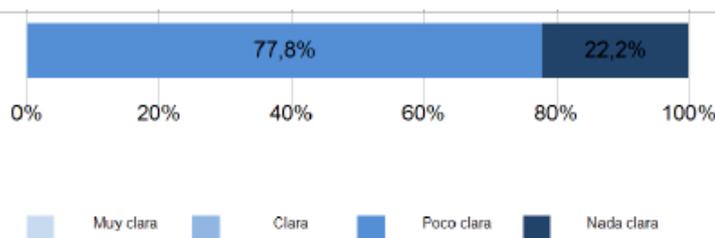
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo.

Muy clara	0 %
Clara	11,1 %
Poco clara	55,6 %
Nada clara	33,3 %



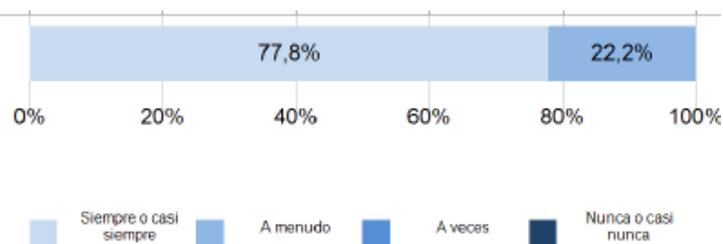
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no).

Muy clara	0 %
Clara	0 %
Poco clara	77,8 %
Nada clara	22,2 %



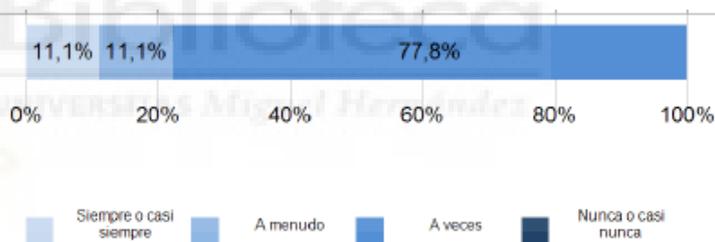
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.

Siempre o casi siempre	77,8 %
A menudo	22,2 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



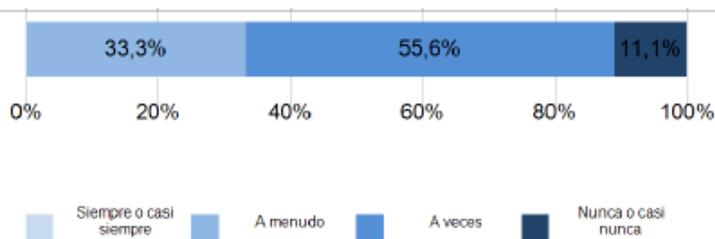
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos.

Siempre o casi siempre	11,1 %
A menudo	11,1 %
A veces	77,8 %
Nunca o casi nunca	0 %

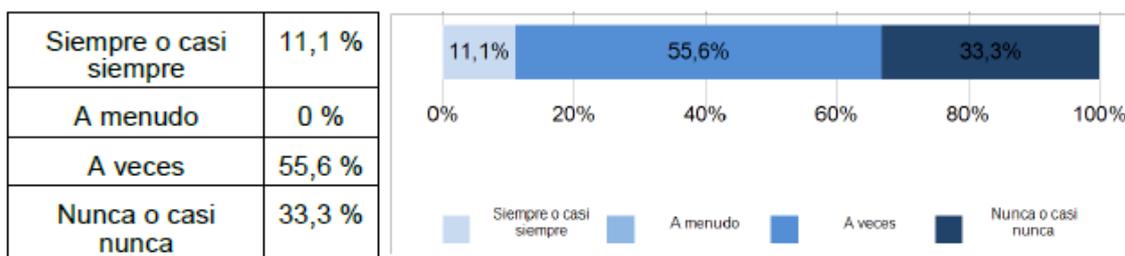


15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

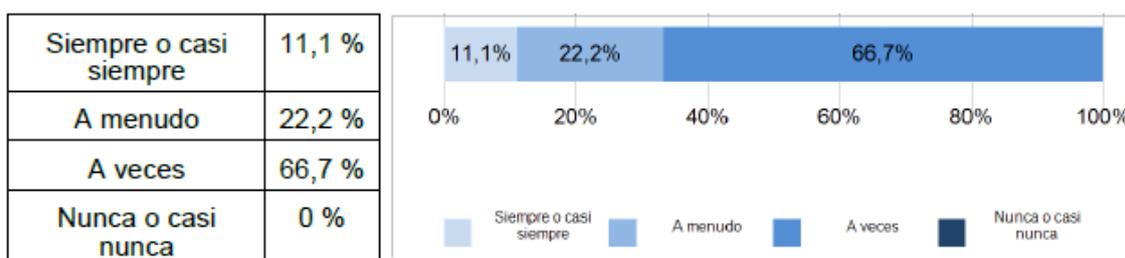
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	33,3 %
A veces	55,6 %
Nunca o casi nunca	11,1 %



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).

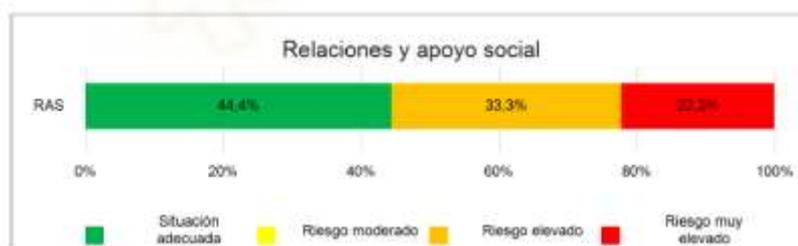


15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.



## RELACIONES Y APOYO SOCIAL

Recopilado en 11 ítems. Se muestra el porcentaje representado por un gráfico de la evaluación de “Relaciones y apoyo social” y el número de trabajadores según el nivel de riesgo. Los datos recopilados son muy variados.



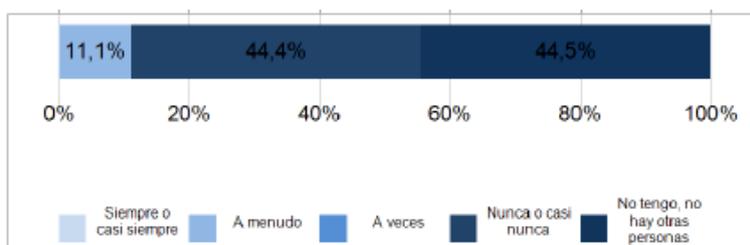
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	0	3	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,00	16,29	33,00

A continuación, se procede al desglose de los resultados más significativos asociados a cada ítem y el gráfico en el que quedan representados.

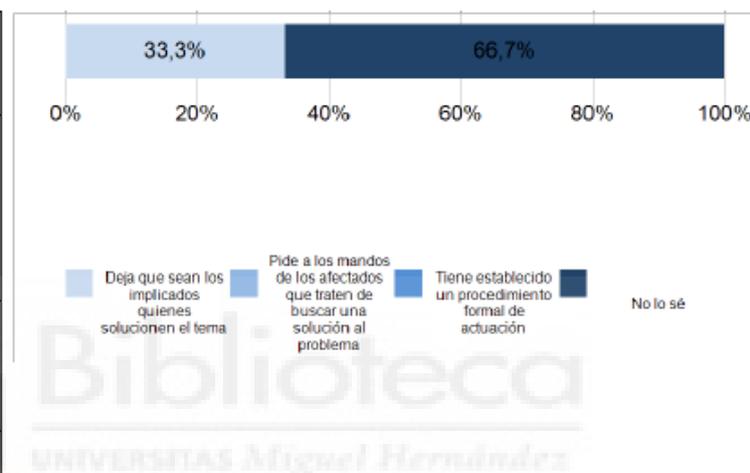
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores.

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	11,1 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	44,4 %
No tengo, no hay otras personas	44,5 %



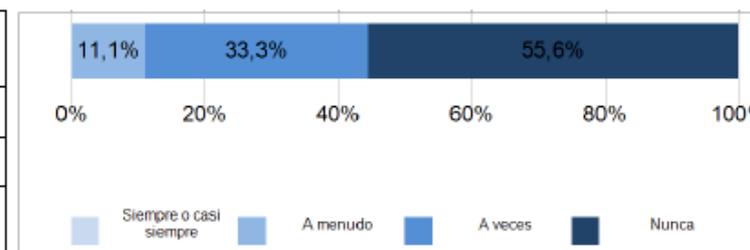
19- Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo).

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	33,3 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	0 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %
No lo sé	66,7 %



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

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	11,1 %
A veces	33,3 %
Nunca	55,6 %



## 7. DISCUSIÓN

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece, como una obligación de la empresa, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras (artículo 16). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) como: “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”. (19)

En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa. La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo, valorar su magnitud y establecer medidas de mejora para prevenir daños. (19)

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 el portal del INSHT, donde se emplearon los siguientes términos de búsqueda: “evaluación de riesgos psicosociales”, “métodos de evaluación de riesgos psicosocial”.

Tras la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que afectan al personal de fisioterapia podemos concluir que la población ha mostrado una valoración general de situación riesgo psicosocial elevado reflejando de forma específica riesgo elevado para los factores carga de trabajo, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación y desempeño de rol, clasificándose el resto de variables en situación de riesgo moderado, excepto el factor tiempo de trabajo que se encuentra en situación adecuada con un alto porcentaje.

Los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales han mostrado un riesgo elevado en varios factores. Esta situación requiere una intervención urgente por parte del departamento de Riesgos Laborales para proteger la salud de los trabajadores y prevenir posibles problemas de salud, siendo una de las principales medidas de prevención que debemos proponer la reestructuración inmediata del puesto, así como definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo y los procedimientos a seguir, por ejemplo, una buena medida será la implantación de

la jornada de trabajo de 35 horas semanales y la mejora de horarios para garantizar la conciliación familiar.

Tras la realización de esta evaluación de factores de riesgo queda pendiente la puesta en marcha de un programa de intervención y el seguimiento y control de las medidas propuestas.

#### **Medidas a implementar:**

- ✓ Difusión de los resultados de la evaluación. Dicha medida consistirá en informar a los trabajadores sobre los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, incluyendo los factores de riesgo que se han identificado y las medidas que se van a implementar para reducirlos. La responsabilidad recae sobre la empresa, en concreto sobre la dirección de la misma, sin embargo, puede ser delegada al departamento de recursos humanos. Sería conveniente que dicha medida se ponga en marcha en un plazo máximo de 1 a 3 meses. Además, sería recomendado reevaluar esta medida al menos una vez al año.
- ✓ Implantación de un sistema de vigilancia de la salud. Esta medida se centrará en implementar un sistema de vigilancia de la salud para detectar de forma temprana posibles problemas de salud mental en los trabajadores. La responsabilidad de la implantación del sistema de vigilancia de la salud recae sobre la empresa, en concreto sobre la dirección de la misma. Sin embargo, esta puede ser delegada a distintos departamentos en función de la complejidad del sistema y de los recursos disponibles como el departamento de Recursos Humanos (gestión de los datos de los trabajadores y organización de las actividades de vigilancia de la salud) o el departamento de Prevención de Riesgos Laborales (selección del proveedor de servicios de salud y la coordinación con los servicios de salud externos). El plazo máximo para su puesta en marcha sería de 6 meses a 1 año desde la finalización de la evaluación de riesgos psicosociales.
- ✓ Reducir la carga de trabajo. La responsabilidad de reducir la carga de trabajo recae sobre la dirección de la clínica, en colaboración con el equipo de fisioterapeutas y el departamento de Recursos Humanos. Algunas de las medidas que se pueden tomar para reducir la carga de trabajo de los fisioterapeutas serían las siguientes:

- Aumentar el personal para reducir la cantidad de trabajo, así como revisar los tiempos asignados para la realización de las tareas, para evitar la aceleración del ritmo de trabajo.
- Reducir el número de pacientes y el número de tareas por fisioterapeuta.
- Aumentar el tiempo disponible para realizar las tareas y así aumentar el tiempo para cada paciente.
- Simplificar los procesos administrativos.
- Proporcionar formación y apoyo a los fisioterapeutas para que puedan trabajar de manera más eficiente.
- Fomentar la comunicación y la colaboración entre los fisioterapeutas.
- Mejorar las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo.

Con respecto al tiempo máximo de puesta en marcha para las medidas sencillas como reducir número de pacientes por fisioterapeuta o aumentar el tiempo disponible para cada paciente se pondrán en marcha en un plazo máximo de 1 a 3 meses y para aquellas medidas más complejas como Implementar un nuevo sistema de gestión de citas o realizar una redistribución completa de las tareas entre los fisioterapeutas el plazo máximo de puesta en marcha será de 3 a 6 meses.

- ✓ Ajustar el ritmo de trabajo. La responsabilidad de ajustar el ritmo de trabajo no es exclusiva de un solo departamento o persona, sino que debe ser asumida de manera conjunta por la dirección, el equipo de fisioterapeutas y el departamento de Recursos Humanos. Algunas de las medidas que se podrían llevar a cabo son las siguientes:
  - Permitir a los fisioterapeutas que tengan mayor flexibilidad horaria.
  - Darles autonomía en la organización de su trabajo.
  - Posibilitar que realicen pausas más frecuentes.
  - Establecer un sistema de descansos rotativos.
  - Reducir el número de horas extras.
  - Implementar un sistema de gestión de tareas que permita a los fisioterapeutas distribuir mejor su carga de trabajo.

Del mismo modo que los apartados anteriores aquellas medidas sencillas como permitir a los fisioterapeutas que realicen pausas más frecuentes o establecer un sistema de descansos rotativos fijaremos un plazo para ponerlas en marcha de 1 a 3 meses y aquellas más complejas como implementar un sistema de gestión de tareas que permita a los fisioterapeutas distribuir mejor su carga de trabajo o reestructurar las jornadas laborales para permitir mayor flexibilidad horaria fijaremos un plazo de 3 a 6 meses.

- ✓ Establecer pausas regulares. Para llevar a cabo esta medida se implementarán pausas regulares durante la jornada laboral para que los trabajadores puedan descansar. De nuevo la responsabilidad del cumplimiento de dicha medida recae sobre la empresa y también sobre el trabajador, puesto que estos pueden participar aportando su conocimiento y experiencia sobre las condiciones de trabajo, así como proponer medidas para establecer pausas regulares que se adapten a sus necesidades y a las características del trabajo y colaborar en la implementación de las medidas preventivas y en la evaluación de su eficacia. El tiempo necesario para la puesta en marcha y para la reevaluación será el mismo que en los apartados anteriores. Algunos aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de establecer pausas son los siguientes:
  - Las pausas no deben ser extremadamente cortas para que así a los trabajadores les dé tiempo para descansar, pero no tan largas como para que interrumpen el ritmo de trabajo. Se recomienda que las pausas sean de entre 5 y 10 minutos cada hora.
  - Los espacios para las pausas deben ser cómodos y tranquilos. También deben estar libres de ruidos y de otras interrupciones.
  - Los trabajadores deben ser libres de realizar las actividades que deseen durante las pausas, como caminar, estirarse o relajarse.
  - Es importante sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de las pausas y animarlos a que las realicen.
- ✓ Mejorar la comunicación. Dicha medida recae sobre la dirección de la empresa, en colaboración con el departamento de recursos humanos y los representantes de los trabajadores. El tiempo de puesta en marcha debe ser de 1 a 6 meses.

Por una parte, la dirección debe:

- Establecer una política de comunicación que defina los canales de comunicación, la frecuencia de las comunicaciones y los temas que se deben comunicar.
- Fomentar una cultura de comunicación abierta y transparente en la que los trabajadores se sientan cómodos para expresar sus ideas y opiniones.
- Proporcionar formación a los trabajadores sobre las técnicas de comunicación efectiva.
- Crear comités o grupos de trabajo para mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

El departamento de recursos humanos puede:

- Desarrollar e implementar programas de formación sobre comunicación efectiva para los trabajadores y los superiores.
- Organizar reuniones para fomentar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores.
- Dar apoyo a los representantes de los trabajadores en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores también tienen un papel importante:

- Representar a los trabajadores en las reuniones con la dirección y defender sus intereses.
  - Recoger las sugerencias y opiniones de los trabajadores y transmitirlos a la dirección.
  - Organizar actividades para fomentar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores
- ✓ Mejorar las relaciones entre compañeros: La dirección de la empresa tiene la responsabilidad general de garantizar la salud y el bienestar de sus trabajadores, y de tomar las medidas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales. En este sentido, la dirección debe:
- Establecer una cultura de trabajo positiva basada en el respeto, la confianza y la colaboración.
  - Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores.

- Proporcionar formación a los trabajadores sobre las habilidades interpersonales y la comunicación efectiva.
- Crear oportunidades para que los trabajadores interactúen entre sí y construyan relaciones positivas.

Por otra parte, el departamento de recursos humanos puede apoyar a la dirección en la implementación de las medidas para mejorar las relaciones entre compañeros y fomentar el trabajo en equipo. En concreto, el departamento de recursos humanos puede:

- Desarrollar e implementar programas de formación sobre trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- Organizar eventos y actividades para fomentar la interacción entre los trabajadores.
- Mediar en los conflictos entre los trabajadores.

Los trabajadores también tienen un papel importante en la mejora de las relaciones entre compañeros y el fomento del trabajo en equipo. Estos pueden:

- Mostrar respeto a sus compañeros de trabajo.
- Comunicarse de manera efectiva y asertiva.
- Colaborar con sus compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos comunes y ayudar a sus compañeros de trabajo cuando lo necesiten.
- Resolver los conflictos de manera pacífica.

Dichas medidas también se llevarán a cabo en un plazo de 1 a 3 meses o de 3 a 6 meses dependiendo del grado de complejidad de cada una de ellas.

Es importante realizar un seguimiento y evaluación de las medidas implementadas para verificar su eficacia en la reducción de los riesgos psicosociales. Se debe realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales de forma periódica para evaluar la evolución de los riesgos y la eficacia de las medidas de intervención.

Se recomienda que todas las medidas sean reevaluadas al menos una vez al año. Dicha reevaluación debe permitir verificar que el sistema está funcionando correctamente y que está cumpliendo con sus objetivos. En función de los resultados, se podrán realizar los ajustes necesarios para mejorar las medidas. Si una medida no ha sido eficaz, se deberá revisar y modificar o eliminar.

## 8. CONCLUSIONES

- ✓ La herramienta FPSICO 4.1, elaborada por el INSSHT, es una herramienta útil, eficaz y con un alto grado de confianza que nos permite conocer la situación psicosocial y nos especifica aún más donde hallar los riesgos enfocando de manera más correcta los objetivos y medidas a aplicar.
- ✓ De forma general, la evaluación de riesgos psicosociales de los encuestados se encuentra en situación alto de riesgo.
- ✓ Las variables analizadas de carga de trabajo, participación/ supervisión, interés por el trabajador/ compensación y desempeño de rol, demandas psicológicas han sido clasificadas con riesgo elevado.
- ✓ La autonomía, variedad/ contenido y relaciones y apoyo social carga de trabajo ha sido valorada igualmente como riesgo adecuado y riesgo moderado en misma proporción.
- ✓ El factor tiempo de trabajo encuentra en situación adecuada con un alto porcentaje.
- ✓ Una vez demostrada la existencia de riesgos psicosociales vemos la necesidad de diseñar una intervención preventiva apostando por la formación como un arma imprescindible para conseguir suprimir o reducir los riesgos.

## 9. BIBLIOGRAFIA

1. Organización Mundial de la Salud. (7 de abril de 1948). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud.
2. Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (Boletín Oficial del Estado, nº 269, 10 de Noviembre de 1995).
3. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
4. Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.
5. MANSILLA IZQUIERDO, F. El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, nº 89. Madrid. 2004, pp. 3 –5.
6. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed.). (2011). *Riesgos en trabajos de fisioterapia*.
7. Jesús Pérez Bilbao, C. N. C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas técnicas de prevención*, 926.
8. INSST. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid: INSST; 2018.
9. INSST. Información básica Riesgos laborales psicosociales. Disponible <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
10. Martín F, Pérez J. Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443. INSHT. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0)
11. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales.

12. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
13. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): Riesgos psicosociales: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
14. Los riesgos psicosociales en el trabajo: un desafío para la salud y la seguridad: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
15. Santos, M. C., Barros, L., & Carolino, E. (2010). Occupational stress and coping resources in physiotherapists: a survey of physiotherapists in three general hospitals. *Physiotherapy*, 96(4), 303–310.  
<https://doi.org/10.1016/j.physio.2010.03.001>
16. Burri, SD, Smyrk, KM, Melegy, MS, Kessler, MM, Hussein, NI, Tuttle, BD y Clewley, DJ (2022). Factores de riesgo asociados con el agotamiento del fisioterapeuta: una revisión sistemática. *Fisioterapia*, 116, 9–24.  
<https://doi.org/10.1016/j.physio.2022.01.005>
17. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://support.industry.siemens.com/forum/WW/en/posts/cp443-1-setting-for-ntp-time-sync/161538>
18. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009). *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.  
<https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>
19. Martínez-Cava, A., Heras-Pérez, P., & Peiró, J. M. (2022). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.  
<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697C>

## 10. ANEXOS

### ANEXO 1



Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

**ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS  
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**A. ¿EN QUE RANGO DE EDAD TE ENCUENTRAS?**

- < 25 AÑOS
- ENTRE 26 Y 35 AÑOS
- ENTRE 36 Y 45 AÑOS

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

**B. ¿CUAL ES TU GENERO?**

- MUJER
- HOMBRE

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

**C. ¿CUANTO TIEMPO LLEVAS TRABAJANDO EN LA EMPRESA?**

- < 5 AÑOS
- >5 AÑOS
- > 10 AÑOS

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





**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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

1
2
3
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

1
2
3
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

1
2
3
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

1
2
3
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

1
2
3
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

1
2
3
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

1
2
3
4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

- 10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?**  
 Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4
- 10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?**  
 Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**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  1
- Insuficiente  2
- Adecuada  3
- Excesiva  4

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

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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

- No hay Información  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  3

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

- No hay Información  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  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  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  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  1
- Insuficiente  2
- Es adecuada  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  1
- Clara  2
- Poco clara  3
- Nada clara  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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4
26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:
- Excesiva  1  
 Elevada  2  
 Adecuada  3  
 Escasa  4  
 Muy escasa  5
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?
- Siempre o casi siempre  1  
 A menudo  2  
 A veces  3  
 Nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  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  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 
30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 
31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 
- 33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4
- 
- 33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones
- Siempre o casi siempre  1
- A menudo  2
- A veces  3
- Nunca o casi nunca  4



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

- 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



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

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

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

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

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

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

- Adecuadamente  1
- Regular  2
- Insuficientemente  3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional  4